UNIVERSITÉ
PANTHÉON-ASSAS
– PARIS II –

Master 2 Recherche Droit Social

Dirigé par Madame le Professeur Françoise Favennec-Héry et Monsieur le Professeur Jean Michel Olivier

La mort en droit social

Benjamin SCHIL

Sous la direction de Monsieur le Professeur Patrick Morvan

Mémoire effectué en vue de l'obtention du Master 2 Recherche Droit social

---

Année 2013-2014

Promotion Avosial

Remerciements,

Je souhaite tout d'abord remercier Monsieur le Professeur Patrick Morvan, pour ses précieux conseils et sa grande disponibilité.

Je souhaite ensuite remercier mes professeurs, actuels, comme passés, qui m'ont fourni les outils nécessaires à la rédaction de ce mémoire.

Je souhaite enfin remercier mes proches, mes camarades, les membres de l'AJDS ainsi que ceux du Laboratoire de Droit social pour leur indéfectible soutien.

A mon père,

Sommaire

Liste des abréviations…….....4

Introduction…….....7

Partie I) De la vie à la mort…….....27

Titre I) Comprendre la mort……...28

Chapitre I) Atteintes physiques mortelles…….28

Chapitre II) Atteintes psychologiques mortelles……..58

Titre II) Anticiper la mort……75

Chapitre I) La mort prévisible…….....76

Chapitre II) La mort imminente……86

Partie II) La vie après la mort…….97

Titre I) La famille du mort……...98

Chapitre I) La détermination de la famille……...99

Chapitre II) Le devenir de la famille……....111

Titre II) L'entreprise du mort……...129

Section préliminaire) Mort et force majeure……..129

Chapitre I) Le remplacement……...132

Chapitre II) La responsabilité……..142

Conclusion……....161

Bibliographie……..163

Index alphabétique……173

Table des matières……..176

Table des abréviations

ACAATA:	Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.
AGIRC :	Association générale des institutions de retraite des cadres.
AGS :	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés.
ANI:	Accord national interprofessionnel.
Arr:	Arreté.
ARRCO:	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.
AT-MP:	Accidents du travail et maladies professionnelles.
BIT:	Bureau international du travail.
BTP:	Bâtiment et travaux publics.
CAA:	Cour administrative d'appel.
Cass. 1ere civ:	Cour de cassation, première chambre civile.
Cass. ass. plen. :	Cour de cassation, assemblée plénière.
Cass. crim :	Cour de cassation, chambre criminelle.
Cass. req :	Cour de cassation, chambre des requêtes.
Cass. soc :	Cour de cassation, chambre sociale.
C. civ. :	Code civil.
CCMSA :	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.
CCN :	Convention collective nationale.
CDD :	Contrat à durée déterminée.
CEDH :	Cour Européenne des Droits de l'Homme.
CESDH :	Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme.
CGCT :	Code général des collectivités territoriales.
CGSS :	Caisse générale de sécurité sociale.
CHSCT :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
CISST :	Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail.

CJCE : Cour de justice des Communautés européennes.

CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Cons. Const : Conseil constitutionnel.

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie.

CPP : Code de procédure pénale.

CPRPSNCF : Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la société nationale des chemins de fer français.

CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie.

C. santé publ : Code de la santé publique.

CSS : Code de la Sécurité sociale.

C. trav : Code du travail.

D : Décret.

DGT : Direction générale du travail.

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dr. adm : Droit administratif.

Dr. fam : Droit de la famille.

Dr. soc : Droit social.

ENIM : Etablissement national des invalides de la marine.

FCAATA : Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

FIVA : Fond d'indemnisation des victimes de l'amiante.

HALDE : Haute autorité de lutte contre les discriminations.

INRS : Institut national de recherche et de sécurité.

InVS : Institut national de veille sanitaire.

IRP : Institutions représentatives du personnel.

JCP E : Juris-Classeur Périodique, édition économique.

JCP G : Juris-Classeur Périodique, édition générale.

JCP S : Juris-Classeur Périodique, édition sociale.

JO : Journal officiel.

LFSS : Loi de financement de la sécurité sociale.

NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

OIT : Organisation internationale du travail.

OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

PACS : Pacte civil de solidarité.

PASS : Plafond annuel de la Sécurité sociale.

PNAC : Plan national d'actions coordonnées.

QPC : Question prioritaire de constitutionnalité.

RDSS: Revue de droit sanitaire et social.

RDT : Revue de droit du travail.

RJS : Revue de jurisprudence sociale.

RPS : Risques psychosociaux.

SSL : Semaine sociale Lamy.

TA : Tribunal administratif.

TASS : Tribunal des affaires de la Sécurité sociale.

TGI : Tribunal de grande instance.

« Ô mort, vieux capitaine, il est temps ! Levons l'ancre »

Charles Baudelaire, *Le Voyage.*

Introduction

1- Une fascination. *« Ah, ah, le défunt n'est pas mort »* s'exclame Toinette quand Argan, qui feignait la mort pour découvrir les réelles intentions de sa femme Béline, se réveille[1]. Ce passage est tiré du *Malade Imaginaire* de Molière, dont l'un des principaux ressorts comiques est de rire de la mort, par le biais d'Argan, un hypocondriaque chronique. Ironie du sort, le 17 février 1673, lors de la quatrième représentation de la pièce, Molière, qui joue le rôle d'Argan, est pris d'un malaise mortel sur scène et meurt quelques heures après. Rire de la mort, la tourner en ridicule pour mieux la dédramatiser, mais toujours la garder comme point de référence, tant elle fascine l'homme. Pourquoi cette fascination ?

Deux extraits de *Bel-Ami* de Guy de Maupassant donnent un début d'explication. Dans le premier, Norbert de Varenne, poète hanté par la mort, explique au héros, Georges Duroy, que *« La vie est une côte. Tant qu'on monte, on regarde le sommet, et on se sent heureux ; mais lorsqu'on arrive en haut, on aperçoit tout d'un coup la descente, et la fin, qui est la mort. Ca va lentement quand on monte mais ça va vite quand on descend »*, puis, faisant allusion à la mort *« Oui elle m'a émietté, la gueuse, elle a accompli doucement et terriblement la longue destruction de mon être, seconde par seconde »*[2]. Il exprime ici avec force le fait que la mort est inéluctable. Le médecin et essayiste Jean Hamburger disait que *« La plupart des mécanismes de la vie connaissent des ratés, des failles. La mort jamais. »*. Ce caractère inévitable de la mort est une des explications de la fascination de l'homme pour la mort.

Dans le deuxième passage, Maupassant décrit la panique de Charles Forestier lors de son agonie *« Il répétait toujours : - Je ne veux pas mourir !... Oh ! Mon Dieu… mon Dieu… qu'est-ce qui va m'arriver ? Je*

[1] Molière, *Le Malade Imaginaire,* Acte III, Scène XII.
[2] G. de Maupassant, *Bel Ami*, Gallimard, 1973, p. 169.

ne verrais plus rien… plus rien… jamais… Oh ! Mon Dieu ! »[3]. Ainsi, la mort fascine également parce qu'elle fait peur. Comme l'écrit François René de Chateaubriand, *« L'homme n'a qu'un mal réel : la crainte de la mort. Délivrez-le de cette crainte et vous le rendrez libre ».* Cette peur de la mort explique notamment l'obsession de l'homme pour l'immortalité.

Enfin, la mort fascine parce qu'elle n'épargne personne. Dans les différentes représentations de la *Danse Macabre,* principale expression de l'art macabre au Moyen-Age, la mort entraîne tout le monde dans la danse: ensemble de la hiérarchie cléricale (pape, cardinaux, évêques), représentants du monde laïque (empereurs, rois, ducs chevaliers, médecins, marchands, voleurs, paysans…), et jusqu'à l'enfant innocent. La mort ne regarde ainsi ni le rang, ni les richesses, ni le sexe, ni l'âge de ceux qu'elle fait entrer dans sa danse[4]. C'est toujours le cas de nos jours : même si la condition sociale joue beaucoup sur l'espérance de vie, en définitive personne ne survit à la mort.

Cette fascination est le moteur des grandes œuvres, l'homme voulant laisser une trace pérenne dans l'histoire, comme le résume cette phrase du philosophe anglais Francis Bacon *« On naît. On meurt. C'est mieux si entre les deux on a fait quelque chose ».*

2- Une omniprésence. Conséquence de cette fascination, de la peinture (L*a mort triomphante* de Pieter Bruegel), à la littérature (*La mort* de Vladimir Jankélévitch), en passant par la musique (le *Requiem* de Mozart) ou le cinéma (*Adieu Berthe, ou l'enterrement de mémé* de Bruno Podalydès), la mort est omniprésente dans notre culture, passée comme actuelle. Une omniprésence sans cesse croissante, comme l'illustre l'étude de John Mueller sur le nombre de morts visibles lors des différents films *Rambo* (où l'on passe de 0.01 personnes tuées par minute dans Rambo I en 1982 à 2.59 morts par minute dans Rambo IV en 2008)[5].

3- Un tabou. Cependant, aussi paradoxal que cela puisse paraitre, la mort est - ou plutôt est devenue - un tabou dans notre société contemporaine. Une enquête réalisée les 15 et 16 septembre 2010 par TNS-Sofres pour *Philosophie Magazine* révèle que 71% des français sont dans une attitude de *«penser le moins possible à la mort, minorer ses effets néfastes »*[6]. Ce tabou est mis en lumière par l'euphémisation de la mort, remplacés par des expressions plus consensuelles *(« il nous a quitté », « nous apprenons la disparition de »*). Une des conséquences de ce tabou est le transfert progressif des obsèques aux professionnels.

---

[3] G. de Maupassant, *Bel Ami*, Gallimard, 1973, p. 215.
[4] P. Pollefeys *La Danse Macabre,* in *La Mort dans l'art* (http://lamortdanslart.com/index.html).
[5] J. Mueller, *Dead and Deader,* Los Angeles Time, 20 janv. 2008
[6] Sondage TNS Sofres/Logica, *Les Français et la mort,* 15/16 sept. 2010.

4- Un marché. Avec 572 000 décès en 2013[7] et un coût moyen de 4000 euros par enterrement (les frais d'obsèques ont doublé depuis 1980)[8], le *« business de la mort »* se porte bien, d'autant plus que le nombre de décès augmente depuis 2006 (c'est une des conséquences du vieillissement de la population). Ainsi une étude Xerfi-Precepta de septembre 2013 estime que l'activité des professionnels des services funéraires progressera de 3,2% en moyenne par an d'ici 2015[9]. En avril 2011 se tenait même à Paris un « salon de la Mort » réunissant plus de 114 exposants et 14 000 visiteurs, en présence des principaux acteurs du marché. Un marché en pleine expansion, dopé par le développement d'internet qui permet l'apparition d'initiatives originales comme le site *MovieEternity* proposant aux personnes d'enregistrer un message vidéo qui sera diffusé à leurs proches après leurs décès, ou encore le site *Mémoire des vies* qui permet une retransmission vidéo de la cérémonie funéraire en direct ou en vidéo à la demande[10]. Enfin, Facebook propose de transformer les comptes des utilisateurs décédés en « compte de commémoration »[11]. Le secteur du funéraire rassemble un peu plus de 2 500 entreprises pour un total de 19 000 salariés et un chiffre d'affaire annuel d'environ 10 milliards d'euros[12]. Les salariés du secteur du funéraire sont soumis à la Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974.

5- Différents sens. La mort peut être comprise de différentes manières. Prise dans son sens premier la mort est la cessation de la vie, on parle alors de mort physique. C'est la notion sur laquelle nous nous attarderons. La mort peut également s'entendre au sens symbolique, comme une fiction juridique. C'est le cas de la mort civile, *« cessation de toute participation aux droits civils »*[13]. Elle entrainait une incapacité de jouissance générale, empêchant toute personne d'acquérir et d'être titulaire de quelque droit que ce soit, ce qui aboutissait à une privation de la personnalité juridique[14]. Ainsi, la personne frappée de mort civile voyait sa succession ouverte, son mariage dissous, l'illégitimité de ses futurs enfants, l'impossibilité d'être électeur, candidat, fonctionnaire etc... Pratiquée dès l'Antiquité (elle était par exemple prévue par les Romains dans le cas où un citoyen était maintenu en captivité par l'ennemi), elle fut abolie en France par la loi du 31 mai 1854[15]. Enfin, la mort peut s'entendre comme une image, une illustration, comme par exemple la mort d'une entreprise qui correspond à la liquidation judiciaire, ou la mort d'une convention collective faisant référence à sa dénonciation ou sa mise en cause au sens des articles L.2261-9 et

---

[7] Insee, bulletin statistique : démographie.
[8] *L'évolution des métiers du funéraire,* Branche professionnelle des métiers du funéraire, metiersdufuneraire.fr.
[9] *Le marché du funéraire de plus en plus connecté... et promis à un bel avenir,* Latribune.fr, 27 oct. 2013.
[10] E. Colombié, *Le business de la mort est bien vivant,* L'entreprise.com, 28 oct. 2011.
[11] L. Clairmont, *Le business de la mort en pleine expension,* Cadre Et dirigeant magazine, 1er nov. 2013.
[12] B. Jullien, *Funéraire : l'innovation en grande pompe,* Libération, 17 sept. 2013.
[13] *Dictionnaire de l'Académie Française,* Librairie Hachette, 8e éd., 1932.
[14] P. Malaurie, L. Aynès, *Droit Civil, Les Personnes,* Lextenso éditions, 5e éd., 2010.
[15] Loi 1854-05-31, 31 mai 1854, *portant abolition de la mort civile*.

suivants du code du travail. Nous traiterons ici exclusivement de la mort physique.

L'étude de la mort impose que l'on s'arrête tout d'abord sur la définition de la mort, avant de l'étudier sous un angle historique, puis de s'aventurer du côté des sciences humaines, et enfin de l'aborder à l'aune du droit.

Section Préliminaire) La définition de la mort

Aussi paradoxal que cela puisse paraitre, nous ne connaissons pas de définition incontestable et arrêtée de la mort. En effet, avec les progrès de la réanimation, la définition de la mort et la constatation de sa survenance sont devenues plus complexes. Cependant une définition de la mort, aussi fragile soit-elle, s'avère nécessaire.

§1) Le mot « mort »

6- Etymologie. Le mot « mort » est un nom féminin issu du latin *mortem*, accusatif de *mors*, « cessation de la vie ». Ce nom, ainsi que le verbe *mori*, remonte à la racine indoeuropéenne *mer* (« mourir ») qui a donné meurtre, moribond, marasme etc... *Mors* qualifie également la mort personnifiée et connait un emploi au sens figuré indiquant une « déficience » (par exemple *mors memoriae* pour « perte de la mémoire »)[16].

7- Sémantique. La lecture des différents ouvrages, juridiques ou non, consacrés à la mort, fait ressortir un autre mot, le mot « décès ». Mort et décès sont-ils synonymes ? Pour la plupart des dictionnaires, oui. Le nom masculin « décès » est issu du latin *decessus*, qui signifie « départ ». Décès est utilisé dans le langage administratif pour l'action de mourir. Ainsi le mot décès a une connotation plus clinique, plus fonctionnelle que le mot mort. En outre le mot mort est plus large, flou, et peut renvoyer à d'autres formes de mort (civiles, mort de l'entreprise, d'une convention collective). Le mot décès s'entend exclusivement de la mort physique. C'est pour cela qu'il est plus utilisé en droit. A titre d'exemple, « mort » apparait dans 5 articles du code du travail alors que le mot « décès » y apparait 34 fois. Et le mot « décès » apparait 19 fois de plus que « mort » (310 articles contre 16) dans le code de la sécurité sociale.

[16] *Dictionnaire historique de langue française,* dir. A. Rey, Le Robert, 2010.

§2) Evolution du rôle de la définition de la mort

8- D'un rôle de vérification… Le rôle de la définition juridique de la mort a beaucoup évolué. Initialement la vérification était prévue pour éviter les erreurs de diagnostic (la peur d'être enterré vivant était une réalité dans le monde occidental jusqu'au XXème siècle, à tel point qu'en 1896, le comte Karnice-Karnicki, chambellan du tsar de Russie, avait fait breveter un dispositif permettant à une personne qui aurait été inhumée par erreur d'actionner un drapeau et de faire tinter une cloche pour alerter les « vivants »). Si, récemment aux Etats-Unis, un homme déclaré mort s'est réveillé dans sa housse mortuaire alors qu'il allait être embaumé[17], de telles erreurs sont relativement rares.

9- …à un rôle thérapeutique. La définition de la mort a aujourd'hui pour principale fonction d'assurer le succès d'une transplantation d'organe : l'intitulé du décret du 2 décembre 1996[18] *« relatif au constat de la mort préalable au prélèvement d'organes, de tissus et de cellules à des fins thérapeutiques ou scientifiques »* est à ce titre révélateur.

Une telle évolution peut soulever des problèmes d'éthiques, car tout système de définition précoce de la mort relève d'un objectif d'utilisation du corps humain, et cet objectif peut déboucher sur un conflit d'intérêt[19]. Afin d'y remédier, le Comité consultatif national d'éthique a publié le 7 avril 2011 un avis n°115 portant sur les *« questions d'éthique relatives au prélèvement et au don d'organes à des fins de transplantation »* dans lequel il invitait notamment à maintenir une séparation nette entre les équipes médicales de réanimation (ne devant avoir d'autre objectif que de sauvegarder l'intérêt du patient) et celles du prélèvement (intervenant après le constat de la mort)[20].

§3) La détermination du moment de la mort

Selon le Larousse médical, la mort est la « cessation complète et définitive de la vie », correspondant à *« l'arrêt de toutes les fonctions vitales, avec cessation définitive de toute activité cérébrale »*[21].

10- La mort traditionnelle : un instantané. Pendant des siècles, la mort correspondait à un moment : l'instant où le cœur s'arrêtait. Cette définition figée de la mort était entérinée par les circulaires du 3 février 1948 et du 18 septembre 1958. En effet, la circulaire du 3 février 1948 définissait la mort comme étant la cessation de toute activité cardiaque et circulatoire. Cette

[17] *USA : déclaré mort, il se réveille avant son embaumement,* AFP, 28 févr. 2014.
[18] D. n° 96-1041, 2 déc. 1996, JCP 1996, éd. G, III, 68229.
[19] P. Demay De Goustine, *Le nouveau constat de la mort en cas d'utilisation du cadavre*, RDSS 1997, p. 524.
[20] M Bruggeman *Dons d'organes : nouvel avis éthique,* Dr. fam. 2011, n°9, alerte 79.
[21] *Larousse médical,* Larousse, 2006.

simplicité dans la détermination du moment de la mort était due à l'unicité de manifestation de la mort sous la forme d'un cadavre inerte et froid.

11- La mort contemporaine : un processus. Le développement des techniques de réanimation et des transplantations d'organes marqua le début d'une deuxième phase. Les médecins s'aperçurent que la mort n'est pas un moment mais une succession de phases séparant l'état de vie de l'état de « poussières », et *« dès lors, la question est moins de savoir à quel moment prend fin le processus qu'à quel instant il s'engage dans une voie irrémédiable. En se plaçant dans cette perspective, « le cerveau devient l'organe vital plus que le cœur »*[22]. La mort devient donc un processus de dégradation qui peut être enrayé dans l'intérêt du malade ou d'un tiers. En outre, le maintien artificiel de la vie a forcé les médecins à rechercher et à déterminer un point de non-retour, défini comme la destruction du système nerveux central indépendamment de toute autre signe de vie.[23]

Cette évolution déboucha sur la circulaire du 24 avril 1968, dite *« Jeanneney »* autorisant le prélèvement de tissus et d'organes sur des patients en état de vie végétative apparente (« cœur-poumon maintenu ») à la condition qu'ils soient déclarés en état de mort cérébrale. Cette circulaire affirme qu'en France la mort est celle du cerveau. Ainsi donc, *« la nécessité, pour des raisons tenant aux techniques de greffe, de prélever à cœur battant les organes a conduit très tôt dans l'histoire des transplantations à adopter un critère spécifique de détermination de la mort : la cessation irréversible de toutes les fonctions cérébrales »*[24].

La loi du 29 juillet 1994[25] (une des deux lois bioéthiques) énonce ensuite que le prélèvement aux fins de greffe d'un organe ne peut être effectué qu'après constat de la mort dont les modalités sont précisées par le décret du 2 décembre 1996 qui institue l'article R.671-7-1 du code de la santé publique (qui deviendra l'article R.1232-1 avec le décret du 21 mai 2003[26]) disposant que : *« Si la personne présente un arrêt cardiaque et respiratoire persistant, le constat de la mort ne peut être établi que si les trois critères cliniques suivants sont simultanément présents :*

1° Absence totale de conscience et d'activité motrice spontanée ;

2° Abolition de tous les réflexes du tronc cérébral ;

3° Absence totale de ventilation spontanée. »

En outre, l'article R. 1232-2 du code de la santé publique énonce une liste de tests destinés à vérifier le décès d'une personne assistée par ventilation mécanique et conservant une fonction hémodynamique (le sang circule toujours). Le médecin est tenu de vérifier d'une part l'absence de

---

[22] B. Beignier, *Constat de la mort : le critère de la mort cérébrale*, JCP G, avril 1997, II 22830.
[23] P. de Goustine, *La détermination de la mort en droit positif,* RDSS 1990, 595.
[24] C. Byk, *Transplantation d'organes et droit : une greffe réussie ? Expérience française, contexte européen,* JCP G, juin 1997, I 4026.
[25] Loi n° 94-654, 29 juil 1994, JCP 1994, éd. G, III, 66974.
[26] Décret n° 2003-462 du 21 mai 2003 relatif aux dispositions réglementaires des parties I, II et III du code de la santé publique.

ventilation spontanée du patient par une épreuve d'hypercapnie et d'autre part le caractère irréversible de la destruction encéphalique (c'est-à-dire l'état de mort cérébrale) par *« deux électroencéphalogrammes nuls et aréactifs effectués à un intervalle minimal de quatre heures »* ou par *« une angiographie objectivant l'arrêt de la circulation encéphalique* ».

Ainsi donc, si la mort cérébrale est le point de non-retour à la vie, ce n'est pas suffisant pour les médecins qui s'assurent de la mort de la personne par d'autres constatations comme l'absence de réflexes du tronc cérébral ou l'absence de ventilation spontanée.[27]

Section I) La mort à travers l'histoire

Selon Edgard Morin, *«une des premières découvertes de l'homo sapiens fut celle de la mort, et un de ses premiers soucis fut celui d'ensevelir les morts. »*[28]. Avec la conscience de la mort nait la civilisation, et l'homme au cours de l'histoire a appréhendé cette inconnue de différentes manières, à mesure que la lutte contre celle-ci s'intensifiait.

§1) La perception de la mort

12- L'antiquité. *« Souviens-toi bien que tous les hommes sont destinés à la mort »*, ces paroles de Pythagore[29] illustrent bien la perception de la mort dans l'Antiquité, mort qui est vue comme une fatalité. Pour les Romains la mort n'est pas une fin en soi car le mort continue une existence*, « il reste une entité, mais une entité qui est dans un monde souterrain, dans un monde anonyme »*[30]. Cependant, la mort n'est pas perçue de la même manière selon la qualité du défunt. Par exemple, en droit romain, le *pater familias* possède un droit de vie et de mort sur les femmes et les fils de la famille[31]. La puissance paternelle sur les enfants, la *patria potestas* est décrite comme « potestas in eum vitae necisque »[32] (un droit de vie et de mort sur lui), même si en pratique cette puissance est restreinte par la coutume. En effet, toute décision prise concernant une punition grave de l'enfant oblige le père à solliciter l'accord du conseil de famille réuni en tant que tribunal domestique[33].

13- Le Moyen-Age et l'Epoque Moderne. Jusqu'à la fin du XIX[ème] siècle la mort est

---

[27] B. Teyssié, *Droit civil, les personnes*, Lexinexis, 12[e] éd., 2010, 129.
[28] E. Morin, 1970.
[29] Pythagore, *Les vers dorés XI,* traduction P.-C. Lévesque, in *Poètes Moralistes de la Grèce*, Garnier Frères, 1892.
[30] Y. Pailhès, *La perception du corps dans l'Antiquité méditerranéenne,* in *Le corps et la loi,* Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2010.
[31] J. Ladjili-Mouchette, *Histoire juridique de la Méditerranée,* Publisud Editions, 2[e] éd., 2007.
[32] Gellius, N.A. 5 ,19, 9.
[33] B. Schmidlin, *Droit privé romain I : Origines et sources, Famille, Biens, Successions,* Université de Genève Faculté de Droit, 2008.

omniprésente, elle est intégrée dans les schémas de pensée[34] et n'est donc pas vue comme une échéance lointaine. A la fin du XVIIIème siècle, l'espérance de vie tourne autour de 30 ans et la moitié des enfants n'atteignent pas l'âge de 10 ans. Aux risques quotidiens, s'ajoutent d'autres dangers tels que les maladies récurrentes, les pandémies, les mauvaises conditions climatiques entrainant des famines. L'omniprésence de la mort influe sur sa perception par l'homme. La mort est acceptée, ainsi que l'explique Léonard de Vinci *« Comme une journée bien remplie nous donne un bon sommeil, une vie bien vécue nous mène à une mort paisible »*.

Cette banalisation de la mort se répercute dans l'art : l'art du XIV^{ème} siècle garde par exemple trace des épidémies de peste, des guerres et des famines avec les danses macabres, sarabandes mêlant morts et vivants. Cette proximité de la mort, renforcée par la ruralité de la France, fait que le décès dépasse le simple cadre familial et est intégré à la vie sociale et religieuse, tout le village participant aux funérailles.

14- L'Epoque Contemporaine. Les progrès de la médecine et de l'hygiène ont progressivement fait reculer la perspective de la mort dans la société occidentale, bouleversant le rapport de l'homme moderne à la mort. Notre société glorifie la jeunesse et dans cette optique la mort est une fiction qui ne se manifeste que lorsqu'elle frappe un proche. De même, l'espérance de vie de plus en plus longue cantonne la mort à une lointaine abstraction, une image présente seulement dans les médias. Le caractère distant de la mort nous ôte l'approche réaliste et rationnelle de la mort que nos ancêtres avaient. Cette dernière n'est plus considérée comme un évènement inévitable mais plutôt comme une injustice. Ce refus de la mort couplé aux progrès de la médecine nous amène à estimer que la médecine est débitrice non plus d'une obligation de moyens, mais d'une obligation de résultat, ce qui entraine une judiciarisation de la responsabilité médicale. En outre, la socialisation de la mort disparait après la seconde guerre mondiale. Les lieux de mort changent, les personnes malades ou âgées s'éteignent à l'hôpital ou en maison de retraite et non plus à leur domicile, les cérémonies funéraires deviennent plus confidentielles et familiales, le corps du défunt étant confié à des professionnels. La perception de la mort par l'homme a été influencée par les conditions médicales de son époque et est donc indissociable de sa lutte perpétuelle contre la mort.

§2) La lutte contre la mort

15- Hier : la mort triomphante. Jusqu'aux grandes découvertes médicales de la fin du XIXème

[34] C. Dugas de la Boissonny, *Quelques réflexions sur la perception de la mort du Moyen-Age à nos jours,* in *La mort et le droit,* dir. B.Py, Presses universitaires de Nancy, 2010.

siècle l'homme subit la mort. Certes, les médecines antiques (grecques, romaines) avaient le mérite d'exister - Hippocrate, au nom duquel les médecins prêtent serment avant d'exercer était un médecin grec - mais elles n'étaient que rudimentaires et le plus souvent complètement démunies. Ainsi, la *Théorie des humeurs* fut popularisée sous l'Antiquité notamment par les *Ecrits Hippocratiques*[35] et perdura tout le Moyen-Age. Les défenseurs de cette théorie considéraient que la santé de l'âme comme celle du corps réside dans l'équilibre des humeurs — sang, phlegme, bile jaune, bile noire — et des qualités physiques — chaud, froid, sec, humide — qui les accompagnent. Toute maladie, due à un dérèglement du jeu de ces éléments, est ainsi susceptible d'une explication purement physique. Cette conception n'était évidemment d'aucune aide pour lutter contre la mort, comme en attestent les épidémies frappant les populations antiques, comme par exemple la Peste antonine qui fit des ravages entre 165 et 190 après Jésus Christ. La domination de la mort sur l'homme et la vacuité du combat de celui-ci s'illustre également pendant le Moyen-Age, les moyens de lutte contre la Peste noire se résumant à de désastreuses saignées et des flagellations publiques[36].

16- Aujourd'hui : la mort maitrisée. Les XIXème et XXème siècles sont témoins de grandes découvertes médicales qui permettent de lutter plus efficacement contre la mort. La découverte du vaccin (en 1796 par le médecin anglais Edouard Jenner), de la transfusion sanguine (dès 1818 par le professeur James Blundell) et des groupes sanguins (en 1900 par l'autrichien Karl Landsteiner), de la pénicilline (en 1928 par l'écossais Alexander Fleming), ou encore des antibiotiques (en 1940 par les chercheurs britanniques Howard Florey et Ernst Chain) ont révolutionné la médecine. En outre, il faut noter une constante amélioration de l'hygiène. Le médecin obstétricien austro-hongrois Ignace Philippe Semmelweis démontra ainsi en 1847 l'utilité du lavage des mains, faisant passer le taux de mortalité au sein de la clinique où il exerçait de 12% à 1,3%. Ainsi donc, si aujourd'hui la mort n'est pas vaincue, loin de là, les progrès de la médecine et de l'hygiène permettent de la juguler dans une certaine mesure. Cependant le problème de l'inégal accès à ces progrès à travers le monde n'est pas résolu.

17- Demain : la mort vaincue ? Les progrès de la médecine sont tels que dans un avenir plus ou moins proche on estime que la mort pourra être vaincue dans certains domaines. Par exemple, un vaccin thérapeutique contre le Sida est testé depuis le début de l'année 2014 en Espagne. S'il est efficace, ce vaccin permettra de neutraliser définitivement la maladie chez les personnes déjà porteuses du virus. Mais la victoire totale contre la mort suppose l'immortalité, éternelle quête de

[35] E. Littré, *Œuvres complètes d'Hippocrate*, *volume 6 « De la nature de l'Homme »,* 1839.
[36] G. František,. *« Autour de la peste noire au XIVe siècle en Bohême »,* Annales. Économies, Sociétés, Civilisations. Tome n°18, n° 4, 1963. p. 720-724.

l'homme, présente dans la mythologie (Hercule, La Fontaine de Jouvence…), la religion, l'art. Pendant de la mort, elle fascine tout autant l'homme. Les expériences concernant l'immortalité sont nombreuses. A partir de 1912, le prix Nobel de médecine Alexis Carrel réussit à maintenir vivant in vitro un cœur de poulet pendant une durée estimée entre 28 et 37 ans (la durée de vie moyenne d'une poule étant de 5 ans). En 2010, le professeur Russe Vladimir Skulachev déclare avoir stoppé le vieillissement chez des souris au moyen d'un antioxydant. Enfin, le fondateur de Google, Larry Page, a annoncé le 18 septembre 2013 le lancement de *Calico,* une entreprise s'attaquant au défi *« de l'âge et des maladies associées »* et visant à percer le secret de l'immortalité, ce qui a amené le Times à se demander : *« Google peut-il résoudre la mort ? ».*

Le droit reste hostile à cette perspective, comme en témoigne l'interdiction de la cryogénisation (conservation à très basse température de tout ou parties d'êtres vivants, dans l'espoir de pouvoir les ressusciter ultérieurement) par le Conseil d'Etat[37]. En France, la cryogénisation est considérée comme un mode de sépulture interdit au nom de l'ordre public et de la santé publique[38].

Section II) La mort à travers les sciences humaines

Les sciences humaines se sont longuement penchées sur la mort, qui fait même l'objet d'une science à part entière, la thanatologie, au carrefour de nombreuses sciences comme la biologie (qui n'est certes pas une science humaine), la sociologie, la théologie, l'art ou la littérature.

§1) Mort et économie

18- Un impensé de la théorie économique ? Même s'il existe des théories économiques sur la vieillesse, la santé ou la dépendance, la mort n'a pas été pensée en tant que telle par les économistes. Elle n'est pas un élément structurant la théorie économique, à tel point qu'on peut se demander si la mort n'est pas *« un impensé de la théorie économique »*[39]. Cependant, la mort n'est pas complètement absente du champ économique.

Tout d'abord, il est arrivé qu'Adam Smith traite aborde la mort. Ainsi, dans la *Théorie des sentiments moraux,* publié en 1990, Smith évoque dans un passage, communément *appelé « Apologue de l'homme pauvre »*, la destinée d'un homme pauvre mais ambitieux et conclut alors *« C'est lors de ses derniers jours, le corps épuisé par le labeur et les maladies, l'esprit humilié et irrité […] qu'il commence enfin à trouver que*

[37] CE, 29 juill. 2002 : D.2002, IR 2583.
[38] B. Teyssié, *Droit Civil : Les personnes,* Lexinexis, 12e éd., 2010.
[39] S. Ferey, *Trois regards économiques sur la mort : Smith, Keynes et la théorie standard,* in *La mort et le droit,* dir. B. Py, Presses universitaires de Nancy, 2010.

la richesse et la grandeur ne sont que des bibelots frivoles ». A travers ce texte, Adam Smith explique que l'ambition apparait comme le principal ressort de la quête de richesse et de prospérité des individus. Et c'est de ce point de vue que la mort, ou la perspective de son imminence, révèle la vacuité de leur recherche de prospérité matérielle. Ainsi, la plupart des hommes se rapprochent de la sagesse à l'issue de leur vie qu'ils considèrent à travers le prisme de leur propre mort.

Un autre exemple nous est donné par John Maynard Keynes dont la célèbre phrase *« A long terme, nous sommes tous morts »*[40] garde toute son actualité. Pour Keynes, si la possession de l'argent apaise l'angoisse de la mort, la poursuite infinie de la richesse remet sans cesse à plus tard la jouissance que pourrait procurer cette monnaie. L'économiste le démontre en comparant l'épargnant à un homme qui ferait des pots de confiture sans jamais les manger[41] : *« pour cet homme de la confiture n'est pas de la confiture, à moins qu'il s'agisse d'une caisse de confiture pour demain et jamais de confiture pour aujourd'hui même. Ainsi, en rejetant toujours sa confiture loin dans l'avenir, essaie-t-il d'assurer l'immortalité de son acte confiturier »*[42]. Ce faisant, Keynes nous explique les conséquences néfastes pour l'économie de l'acte d'épargner, cette monnaie étant accumulée dans un seul but illusoire, celui de se procurer l'immortalité. Il s'élève contre cette morale de l'abstinence et de la thésaurisation, créée indirectement par la peur de la mort et l'angoisse sur le futur.

§2) Mort et sociologie

19- Rite funéraires et suicide. Les liens entre mort et sociologie semblent à priori peu évidents. En effet, La mort ne signifie-t-elle pas en effet la sortie de la société, l'objet même de l'étude de la sociologie? Pourtant la mort est un phénomène profondément social et la sociologie de la mort rejoint des problématiques sociologiques majeures comme le changement social, la relation entre individu et société, les tensions entre représentation et matérialité etc…[43]

Tout d'abord, la sociologie étudie la manière d'appréhender la mort. En effet, les rites funéraires sont considérés comme un des fondements du passage à la civilisation. Selon Arnold van Gennep, bien qu'extrêmement variés, les rituels funéraires correspondent à un rite de passage divisé en trois étapes : une étape de séparation (le décès, sa vérification et son annonce), suivie d'une étape de liminalité (veillée funèbre, convoi, inhumation ou crémation) et enfin d'une étape

[40] "In the long all, we are all dead", J.M Keynes, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie,* éd. Payot, 1998.
[41] C. Bormans, *400 citations d'économies commentées et analysées,* Studyrama, 2011.
[42] J.M Keynes, *Essais sur la monnaie et l'économie,* 1930.
[43] *Rappelée à la vie : la mort en sociologie,* colloque en sociologie à l'université de Zurich, 16-18 nov. 2007.

d'agrégation (repas de funérailles, commémorations) survenant après une période de deuil[44].

Mais dans toutes les sociétés, la mort est perçue comme dangereuse pour l'équilibre de la communauté, ce qui entraine une séparation entre le mort et le monde des vivants. Cette séparation peut être conservatrice (momification) ou destructrice (inhumation, crémation). Elle a finalement pour but d'assurer un lien entre les vivants et le mort, et les funérailles sont, à ce titre, essentielles : par exemple, dans les sociétés traditionnelles, on considère que des funérailles ratées entrainent une mauvaise intégration du mort aux ancêtres. Ainsi donc, la finalité des rites est de sécuriser ceux qui restent dans le monde des vivants, car le mort est assigné à un statut et à un territoire[45].

En outre, un point de contact majeur entre la mort et la sociologie est le suicide. Ce phénomène intéresse tellement les sciences humaines qu'un champ d'étude propre a vu le jour : la suicidologie, approche multidisciplinaire et synthétique des conduites suicidaires, de leurs facteurs et de leur prévention, au carrefour de la psychologie, de la biologie, ou encore de la sociologie. De nombreux sociologues, au premier rang desquels Emile Durkheim, ont écrit sur le suicide. Ce dernier publie en 1897 *Le suicide,* dans lequel il explique qu'il existe pour chaque groupe social une tendance spécifique au suicide, dépendant de causes sociales. En outre, en comparant des données statistiques concernant le suicide à des données statistiques sur divers phénomène sociaux comme le mariage, la religion ou l'éducation, il cherche à élaborer des thèses. Ainsi, affirme-t-il par exemple que le suicide varie en raison inverse du degré d'intégration des groupes sociaux, l'homme se tuant s'il est trop détaché de la société (suicide égoïste) ou s'il y est trop attaché (suicide altruiste). D'autres études montrent l'influence du temps[46], de la prison (les situations d'enfermement sont si mauvaises que le suicide peut paraître un choix avantageux aux yeux du détenu, car il lui permet de réaffirmer sa liberté face à la société qui l'en prive)[47], ou encore de la religion[48] sur le suicide.

---

[44] A. van Gennep, *Les rites de passage : étude systématique des rites de la porte et du seuil, de l'hospitalité, de l'adoption, de la grossesse et de l'accouchement, de la naissance, de l'enfance, de la puberté, de l'initiation, de l'ordination, du couronnement, des fiançailles et du mariage, des funérailles, des saisons, etc*. Nourry, 1909.

[45] G. Clavandier*, Sociologie de la mort : Vivre et mourir dans la société contemporaine*, Armand Colin, 2009.

[46] « «*Avec l'élévation et l'abaissement progressifs du chiffre des suicides, coïncident exactement l'allongement et la diminution de la durée des jours. »,* J- B Petit, *Recherches statistiques sur l'étiologie du suicide*, Paris, Rignoux, 1850.

[47] N. Bourgoin, *Le suicide en prison*, L'Harmattan, «Logiques sociales», 1998.

[48] « *«La religion qui a le moindre penchant pour le suicide, c'est-à-dire le judaïsme, est aussi celle où l'idée d'immortalité joue le moindre rôle»,* E. Durkheim, presses universitaires de France, 1897.

§3) Mort et philosophie

20- Une définition variée. La philosophie s'est toujours intéressée à la mort qui représente pour l'homme la preuve la plus incontournable de sa nature temporelle et terrestre. En effet, si la mort s'oppose à l'existence, c'est le temps qui les réunit. La définition de la mort varie selon les philosophes. Ainsi, Platon fait de la mort une délivrance qui permet à l'âme d'échapper à sa prison corporelle pour connaitre son véritable destin[49] (*« La mort, est-ce autre chose que la séparation de l'âme d'avec le corps ? On est mort, quand le corps, séparé de l'âme, reste seul, à part, avec lui-même, et quand l'âme, séparée du corps, reste seule, à part, avec elle-même »*). Epicure évacue quant à lui cette notion (*« Familiarise toi avec l'idée que la mort n'est rien pour nous, car tout bien et tout mal résident dans la sensation : or, la mort est la privation complète de cette dernière… »*), alors qu'Heidegger l'appréhende comme la forme même de la vie humaine, considérée dans sa finitude -*« La mort est une manière d'être que la réalité-humaine assume, dès qu'elle est : Dès qu'un humain vient à la vie, déjà il est assez vieux pour mourir »*). Enfin, Jean Paul Sartre la considère comme un fait sans aucune cause ontologique (*« La Mort représente le sens futur de mon pour-soi actuel pour l'autre »).*

§4) Mort et religion

21- Une place centrale. La mort occupe une place centrale dans la plupart des religions et l'après-mort est souvent un moteur des prescriptions religieuses, permettant d'accéder ou non au paradis, quel que soit sa dénomination. Pour le Bouddhisme, la mort ne constitue en fait qu'un passage d'une vie à une autre. Le livre des morts tibétain, le *Bardo Thödol,* relate les différentes étapes du passage entre deux vies et fournit des conseils permettant de réussir la transition[50].

Pour le Christianisme, la mort n'est que la séparation du corps avec l'âme qui est immortelle, le corps ressuscitant pour rejoindre l'âme à la Fin des Temps. Après la mort, les âmes des morts se retrouvent alors face à Dieu et choisissent de vivre ou non avec lui pour l'éternité. Dans le premier cas de figure, les âmes sont comblées et vivent dans le bonheur pour l'éternité (après un passage par le Purgatoire). Dans le cas contraire, l'âme préfère se priver elle-même de Dieu, et elle est laissée à elle-même et au mal qui l'entoure, l'Enfer (qui n'est pas en soi un lieu mais plutôt l'état de l'âme qui choisit de vivre sans Dieu).

Pour l'Islam, tous les êtres sont destinés à mourir[51] (à l'exception de Dieu, qui est éternel), y compris l'ange de la mort lui-même, qui sera le dernier à mourir. Comme pour le Christianisme, la

[49] G. Durozol, A. Roussel, *Dictionnaire de philosophie,* Nathan, 2004.
[50] Padmasanbhava, *Le livre des morts Tibétain - La grande libération par l'écoute dans les états intermédiaires*, Buchet-Castel, 2009.
[51] Sourate 3, Ali-Imran, *La famille d'Imran*, verset 185 : « Toute âme goûtera la mort ».

conséquence de la mort est la séparation de l'âme et du corps, effectuée par l'ange de la mort, *Malak Al Mawt*, le corps ressuscitant pour se joindre à l'âme à la fin du temps lors du Jugement Dernier. Comme pour le Christianisme et l'Islam, selon le Judaïsme la mort n'est que la séparation du corps et de l'âme, cette dernière allant dans différents lieux selon les actions accomplies au cours de la vie du défunt. Si les actions ont été positives, les commandements de la Torah respectés, l'âme montera au ciel. Si la vie a été remplie de pêchés, l'âme alourdie sera condamnée à errer sur Terre.

Section III) La mort à travers le droit

Les rapports entre le droit et la mort sont légions. La mort se situe au carrefour d'un nombre importants de branches du droit. La branche concernée n'est pas la même selon que le droit vise à constater la mort, la présumer, en régir les conséquences, y faire obstacle ou enfin l'administrer. Quant au droit social, objet de notre étude, la question de son unicité dans le traitement de la mort se pose.

§1) La mort et le droit

22- Le constat de la mort. L'article R.1232-1 du code de la santé publique énonce les critères du constat de la mort préalable au prélèvement d'organe. La mort clinique, désignant la disparition des signes extérieurs de vie, est suivie de morts biologiques, étalées sur plusieurs heures ou plusieurs jours, et détruisant les cellules. On parle également de mort cérébrale, pour des individus dont le corps a perdu toute autonomie, et les tentatives de réanimation ont été sans issue. Dans ces cas, la mort clinique succède rapidement à la mort cérébrale[52].

En pratique, l'article L2223-42 du code général des collectivités territoriales prévoit qu'un certificat de décès, précisant la ou les causes du décès, est rédigé par un médecin. Ce certificat est exigé pour l'autorisation de fermeture du cercueil. L'article 78 du code civil prévoit que l'officier d'état civil de la commune où le décès a eu lieu rédigera un acte de décès comprenant des renseignements sur le décès (date, lieu…), le défunt (identité, domicile…) et les proches du défunt.

23- La présomption de la mort. Il est de certaines situations où l'on ne sait pas si une personne est toujours vivante ou déjà décédée. Il faut dans ce cas distinguer selon les circonstances qui entourent l'incertitude du décès. Si lors de la dernière apparition du présumé vivant il n'y a aucune

[52] E. Aubin, I. Savarit-Bourgeois, *Cimetières et opérations funéraires, Guide pratique,* Berger-Levrault ,5e éd., p. 15.

« circonstances de nature à mettre sa vie en danger »[53] celui est soumis au régime de l'absence, régi par les articles 112 et suivants du code civil. La loi du 28 décembre 1977 simplifie le droit de l'absence et le divise en deux étapes.

La première est une présomption d'absence constatée par le juge des tutelles à la demande des parties intéressées ou du ministère public si l'on demeure sans nouvelles d'une personne qui n'apparait plus à son domicile. Suite à cette constatation la personne est présumée toujours en vie, ce qui emporte plusieurs conséquences : le présumé absent ne peut être privé de ses droits patrimoniaux, son mariage demeure *a priori* intact, et le juge des tutelles peut nommer une ou plusieurs personnes chargées de représenter l'absent ou d'administrer ses bien. Cette période de présomption d'absence prend fin lorsque disparait le doute sur le sort de l'absent, c'est-à-dire lorsqu'il reparait ou donne des nouvelles. Ce dernier peut alors demander au juge des tutelles de mettre fin aux mesures prises pour sa représentation et l'administration de ses biens[54].

Si le présumé absent ne donne toujours pas de signe de vie s'enclenche alors la deuxième étape du régime de l'absence, la déclaration d'absence, qui renverse la présomption de vie. Cette déclaration d'absence est un jugement du tribunal de grande instance enfermée dans de strictes exigences et une large publicité[55]. Ce jugement intervient dix ans après le jugement qui a constaté la présomption d'absence, ou à défaut d'un tel jugement, au bout d'une période de vingt ans au cours duquel la personne n'a pas donné de signes de vie. La principale caractéristique de ce jugement est qu'il « emporte, à partir de la transcription, tous les effets que le décès établi de l'absent aurait eus»[56], ce qui emporte des conséquences patrimoniales (ouverture de la succession de l'absent) et familiales (le conjoint de l'absent peut contracter un nouveau mariage par exemple). Cette mort n'est pourtant pas irréversible, l'absent pouvant toujours reparaitre, ce qui entraine l'annulation du jugement.

Dans certains cas (naufrage, accident aérien…) lorsque le corps d'une personne n'a pas été retrouvé mais que les circonstances entourant sa disparation sont *« de nature à mettre sa vie en danger »*, la personne peut être judiciairement déclaré décédée. La date du décès ne devant jamais être indéterminée, elle est fixée en tenant compte des présomptions tirées des circonstances entourant la disparition ou, à défaut, au jour de la disparition[57].

24- Les conséquences de la mort. Si Planiol écrivait dans son *Traité élémentaire* de 1899 que *« les morts ne sont plus des personnes, ils ne sont plus rien »*, le droit ne se désintéresse pourtant pas

[53] C. civ., art. 88 al 1.
[54] C. civ., art 118.
[55] C. civ., art 123 et 127.
[56] C. civ., art 128.
[57] C. civ., art 90.

complètement du défunt. Xavier Labée explique que *« le seul fait que le cadavre soit pris en considération par le droit le retire du néant juridique sans pour autant lui conférer la qualité de sujet »*[58].

Si la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) refuse de considérer la personne déjà morte comme une victime d'une violation de la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme au sens de l'article 34 de cette même Convention, elle permet aux proches de la personne décédée d'agir en leur nom et de pouvoir invoquer eux-mêmes une violation de la convention, assurant une protection indirecte des droits du défunt[59].

L'importance sociale d'un décès justifie l'importance de ses conséquences, et le droit, notamment le droit civil, les encadre. On attache traditionnellement deux catégories de conséquences au décès d'une personne, tenant d'une part à la personnalité physique et d'autre part à la personnalité juridique. Le décès pose la question du sort de la dépouille du défunt. Celle-ci peut faire l'objet d'une autopsie pour des raisons tenant à la justice[60] ou à la santé publique[61]. En outre, le défunt est présumé avoir accepté une transplantation d'organes à des fins thérapeutiques ou scientifiques. L'article 16-1 du code civil dispose que *« le respect dû au corps humain ne cesse pas avec la mort. Les restes des personnes décédées […] doivent être traités avec respect, dignité et décence ».* Cet article a trouvé à s'appliquer notamment dans l'affaire « Our Body », du nom d'une exposition de cadavres humains « plastinés » dont la seule finalité était commerciale et qui fut interdite par le juge des référés[62], interdiction confirmée par la Cour de Cassation[63].

Enfin les funérailles ne sont pas laissées pour compte par le droit. Ainsi la jurisprudence a pu déduire de l'article 371 du code civil que l'enfant doit assumer la charge financière des obsèques de ses parents[64]. En cas de contentieux, le juge du fond tranchera, et déterminera celui qui apparait comme le plus qualifié pour fixer le mode et le lieu de la sépulture. Le développement de la crémation a justifié l'extension de l'article 16-1-1 du code civil et de son respect dû au corps humains aux *« cendres de celles [les personnes décédées] dont le corps a donné lieu à crémation ».* En outre la loi du 19 décembre 2008 a dressé une liste des lieux de destination des cendres (sépulture de famille, dispersion dans un espace aménagée à cet effet dans un cimetière, en pleine nature sauf sur les voies publiques…)[65].

Même après la mort, la volonté de celui qui n'existe plus peut survivre, notamment par le mandat

---

[58] X. Labée, *La condition juridique du corps humain avant la naissance et après la mort*, Presses universitaires de Lille, 1990.
[59] N. Deffains, *Le défunt devant la Cour européenne des droits d'Homme,* in *La mort et le droit,* dir. B. Py, Presses universitaires de Nancy, 2010.
[60] CPP, art. 74 et 81.
[61] C. santé publ. art. L. 1211-2, al 3.
[62] TGI Paris, ord. réf., 21 avr. 2009, JCP 2009, act. 225, obs. Loiseau.
[63] Cass. 1ere civ., 16 sept. 2010, n°09-67.456 : *Bull. civ.* 2010 I, n°174, p. 162.
[64] Cass. 1ere civ., 28 janv. 2009 : D. 2009, 1927, note G. Raoul-Cormeil.
[65] CGCT, art. L. 2223-18-2.

« à effet posthume », défini aux articles 812 et suivants du code civil, et qui empêche les héritiers d'avoir la libre disposition du patrimoine héréditaire[66].

25- L'obstacle à la mort. Faire obstacle à la mort c'est protéger la vie, valeur fondamentale dans notre société. La protection de la vie est organisée de plusieurs façons.

Tout d'abord, le droit de toute personne à la vie est consacré par de nombreux textes au premier rang desquels vient la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme (CESDH) et son article 2. Les Etats ayant ratifié la convention doivent ainsi protéger la vie humaine, y compris la vie des détenus et des disparus[67], car ils sont titulaires d'une *« obligation positive de prendre préventivement des mesures d'ordre pratique pour protéger l'individu dont la vie est menacée par les agissements criminels d'autrui »*[68]. De ce droit à la vie découlent des obligations procédurales comme par exemple l'obligation de *« mener une forme d'enquête efficace lorsque le recours à la force, notamment par des agents de l'Etat, a entrainé mort d'homme »*[69].

Une des conséquences les plus évidentes de ce droit à la vie est la répression de l'homicide, au moyen du droit pénal. En France, les articles 221-1 et suivants du code pénal prohibent les atteintes à la vie de la personne. D'autres branches du droit ont une place résiduelle dans cette répression, comme par exemple le droit civil, qui exclue de la succession du De cujus *« celui qui est condamnée comme auteur ou complice, à une peine criminelle pour avoir volontairement donné ou tenté de donner la mort au défunt »*[70].

Ensuite, l'obstacle à la mort se fait également par le biais de la prévention. Cette prévention passe par des mesures extrêmement variées concernant notamment la santé (par exemple l'article L3112-1 du Code de la santé publique organisant la vaccination contre la tuberculose et la lèpre), l'hygiène (l'article L1321-1 du même code disposant que *« Toute personne qui offre au public de l'eau en vue de l'alimentation humaine […] est tenue de s'assurer que cette eau est propre à la consommation. »*) ou la sécurité (l'article L234-1 du Code de la route punit la conduite d'un véhicule sous l'emprise d'un état alcoolique de deux ans d'emprisonnement et de 4 500 euros d'amende).

26- La délivrance de la mort. La mort délivrée avec l'aval du droit renvoie à deux questions de société, où droit et morale sont intimement liés.

Tout d'abord, la peine de mort. Elle est contestée de longue date, comme l'attestent ces écrits de Voltaire *« Rarement les voleurs sont-ils punis de mort en Angleterre ; on les transporte dans les colonies. Il en est*

---

[66] F. Dekeuwer-Defossez, *Rapport de synthèse : existe-t-il une définition unique et transversale de la notion de personne ?,* Droit de la famille n°9, sept 2012, dossier 11.
[67] J. Pradel, G. Corstens, G. Vermeulen, *Droit pénal européen*, Dalloz, 3e éd., 2009.
[68] CEDH, 28 mars 2000, n° 22535/93, *Mahmut Kaya c/ Turquie*, §85.
[69] CEDH, 27 sept. 1995, n° 18984/91, *Mc Cann c/Royaume-Uni,* §161.
[70] C. civ., art 726.

de même dans les vastes Etats de la Russie ; […] Les crimes ne se sont point multipliés par cette humanité, et il arrive presque toujours que les coupables relégués en Sibérie y deviennent gens de bien »[71]. La peine de mort serait cependant vouée à l'extinction, comme l'explique Eugène Lerminier *« Toutefois il n'est pas moins vrai que la peine de mort, trop tragique de par sa nature et pas assez philosophique, doit suivre le progrès de la civilisation, et que, selon toutes les vraisemblances morales et historiques, elle disparaitra naturellement, comme un dernier hommage rendu à la charité du genre humain »*[72]. Il est vrai qu'un mouvement actuel, essentiellement européen, tend à l'abolition de la peine de mort, jugée inhumaine. A ce mouvement s'est jointe assez tardivement la France, qui, après plusieurs tentatives avortées comme par exemple en 1908, abolit la peine de mort par la loi du 09 octobre 1981[73]. Cependant, pour d'autres pays, comme la Chine ou les Etats-Unis, cette peine est considérée comme acceptable si elle sanctionne les atteintes les plus graves, la société acquiesçant *« à cette mort vue comme proportionnée et légitime, au nom de l'intérêt général ».*[74]

Une autre délivrance de la mort discutée est l'euthanasie. Cette question du droit à la mort est au cœur de l'actualité et divise, comme en atteste la récente polémique autour du cas de Vincent Lambert. En effet, comme l'explique Marc Gheza *« La question du droit à la mort est complexe, dans la mesure où elle renverse l'approche ordinaire des droits fondamentaux. Le schéma classique des droits fondamentaux est d'assurer la protection du droit à la vie contre les menaces des pouvoirs publics ou particuliers, ce qui s'oppose à la revendication d'un droit à la mort. Aussi, reconnaître un tel droit conduirait à ébranler une certaine conception de la société : celle qui tend à sacraliser toute vie humaine et qui renvoie à une vision particulière de l'humain »*[75]. Du grec ancien *ευθανασία* « bonne » et *θανατη* « mort », ce mot a été inventé par le philosophe anglais Francis Bacon qui considérait que, si le rôle du médecin était de guérir, il était également, lorsque la guérison était impossible, de procurer au malade une mort douce et paisible[76]. A l'heure actuelle, le définition de l'euthanasie est telle que définie par le Grand Larousse de la langue française comme *« l'usage des procédés qui permettent de hâter ou de provoquer la mort pour délivrer un malade incurable de souffrances extrêmes, ou pour tout motif d'ordre éthique ».*

En France, l'euthanasie est traitée par deux textes principaux : la loi du 4 mars 2002[77] et la loi du 22 mars 2005, dite *loi Léonetti, « relative aux droits des patients en fin de vie »*[78]. Pour l'instant, il est mis

---

[71] Voltaire, *Commentaire sur le livre Des Délits et des Peines,* 1766, in Mélanges, bibl. de la Pléiade, p. 785.
[72] E. Lerminier, *Philosophie du droit,* Corpus des œuvres de philosophie en langue française, p.155.
[73] Loi n° 81-908 du 9 octobre 1981, *portant abolition de la peine de mort*, JO 10 oct. 1981, p. 2759.
[74] M. Gheza, *Essai de déconstruction juridique du droit à la mort,* RDSS 2008, p. 1071.
[75] *Ibid.*
[76] F. Bacon, *De dignitate et augmentis scientiarum, The Advancement of Learning,* 1605.
[77] Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002, *relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé,* JO 5 mars 2002, p. 4118.
[78] Loi n° 2005-370 du 22 avril 2005, *relative aux droits des malades et à la fin de vie*, JO 23 avr. 2005, p. 7089.

l'accent sur les soins palliatifs[79] et le médecin est dissuadé de pratiquer une *« obstination déraisonnable »* dans le soin des malades en fin de vie[80]. Un juste milieu est recherché entre le fait d'éviter des souffrances jugées inutiles à un patient qu'on estime voué à la mort, et celui de le maintenir en vie.

Cependant, l'*« euthanasie active »* est interdite, l'article R. 4127-38 du Code de déontologie médicale édictant une interdiction de provoquer délibérément la mort du malade. C'est ce point qui fait débat, alimenté par plusieurs affaires médiatiques (affaire Vincent Humbert en 2003, affaire Chantal Sébire en 2008), et ce d'autant plus que l'euthanasie active est autorisée dans certains pays voisins, comme par exemple la Belgique (qui vient même de l'autoriser pour les mineurs) ou le Luxembourg.

Ainsi donc, le droit français sanctionne l'euthanasie sur quatre plans différents. Sur le plan pénal, l'euthanasie est assimilée à un meurtre, un empoisonnement ou un délit de non-assistance à personne en danger, selon les circonstances. Sur le plan civil, l'euthanasie est de nature à engager la responsabilité délictuelle de celui qui la commet. Sur le plan disciplinaire, si celui qui commet l'acte agit dans le cadre de sa profession, il s'expose à des sanctions disciplinaires. Enfin, sur le plan successoral si un héritier est l'instigateur de l'acte ou le commet, il peut se voir déchu du droit à hériter.

§2) La Mort et le droit social

Qu'en est-il du droit social ? Existe-t-il une unicité du traitement de la mort par cette branche du droit, ou au contraire un éclatement? Encore faut-il définir ce qu'est le droit social.

27- Le droit social. C'est une *« branche du droit constituée par l'ensemble des règles régissant les relations de travail et englobant, dans l'opinion commune, la protection contre les risques »*[81].

Le droit social regroupe principalement le droit du travail qui est constitué par *« l'ensemble des règles applicables aux relations de travail subordonné »* et le droit de la protection sociale qui est l'ensemble des *« règles juridiques destinées à protéger les personnes physiques contre la survenance d'un ensemble d'événements ou risques sociaux »*[82].

28- Une unicité. Le droit social connait une certaine unicité à propos de la mort. En effet, le droit du travail comme le droit de la protection sociale abordent tous les deux la mort. En outre,

---

[79] C. santé publ. art. L.1110-5: *« Les professionnels de santé mettent en œuvre tous les moyens à leur disposition pour assurer à chacun une vie digne jusqu'à la mort. »*

[80] *« L'acharnement thérapeutique est défini comme une obstination déraisonnable, refusant par un raisonnement buté de reconnaître qu'un homme est voué à la mort et qu'il n'est pas curable».* Dr. L. René, *Commentaire du code déontologie médicale,* Le Seuil, Paris, 1996.

[81] G. Cornu, *Vocabulaire Juridique,* PUF, 8e éd. 2007.

[82] P. Morvan, *Droit de la protection sociale,* Lexisnexis, 6e éd. 2013.

ils traitent tous les deux aussi bien de sa prévention (le droit du travail à travers les règles relatives à la sécurité au travail, le droit de la protection sociale à travers la protection sociale complémentaire que de ses conséquences (prestations de l'assurance décès ou remplacement du salarié décédé).

29- Un éclatement. Cependant le droit du travail et le droit de la protection sociale n'ont pas la même finalité, la même fonction, ce qui implique un traitement différent de la mort. La mort est ainsi à mettre sur deux plans différents selon qu'elle est traitée par le droit du travail, sous l'angle de l'entreprise, de la recherche de l'efficacité, ou sous l'angle de la protection sociale dont comme son nom l'indique, la finalité est de protéger l'individu et sa famille. On peut également noter un éclatement du « contentieux morbide », devant le Conseil de prud'hommes, le Tribunal des affaires de la sécurité sociale, le Tribunal administratif ou encore le Tribunal correctionnel.
Ainsi, il sera intéressant d'étudier plus attentivement de quel côté penche le droit social, et s'il est possible de faire émerger une notion unitaire de la mort en droit social. En d'autres termes, peut-on parler de la mort en droit social ou des morts en droit social ?
A cet effet, il faut d'abord envisager le traitement de la mort par le droit social avant le décès du sujet de droit c'est-à-dire le cheminement de la vie à la mort, puis enfin la prise en charge de la mort par le droit social suite à son décès, c'est-à-dire la vie après la mort.

Partie I) De la vie à la mort

30- Le spectre de la mort. La crainte de la mort est telle qu'elle exerce une considérable influence avant sa survenance, son spectre ne laissant personne indifférent. L'extrême majorité des actions de l'homme durant sa vie s'inscrivent en creux de la mort et ont pour but de retarder son arrivée, à défaut d'en régler à l'avance les conséquences. Il était logique que le droit, ensemble de règles de conduite sociale édictées et sanctionnées qui s'imposent aux membres de la société, s'empare également des problématiques posées par la perspective de l'arrivée de la mort, et le passage de la vie à trépas. Le droit social couvrant tous les moments de la vie de l'individu (du congé maternité au congé décès, de l'assurance maternité à l'assurance décès), il était également naturel que celui-ci se saisisse de ce sujet.

31- Comprendre afin de lutter. Le droit social se calque sur l'attitude humaine et traite l'éventualité de la survenance de la mort de deux façons. Tout d'abord en tentant d'appréhender les diverses causes de la mort du salarié lors de la relation de travail, dans le but évident d'y remédier, en accord avec le proverbe de Sun Tzu *« Si vous connaissez vos ennemis et que vous vous connaissez vous-même, mille batailles ne pourront venir à bout de vous »*[83]. Appliqué au droit social, cela aboutit à envisager les atteintes mortelles à la personne du salarié, que ces atteintes soient physiques ou psychologiques, cette connaissance étant un préalable à la prévention.

32- Anticiper afin de d'atténuer. Enfin, la perspective de la mort détermine souvent l'homme à en anticiper l'arrivée en organisant ses conséquences, l'exemple le plus évocateur en droit étant la possibilité pour le futur De Cujus de rédiger un testament, *« acte par lequel le testateur dispose, pour le temps où il n'existera plus de tout ou partie de ses bien ou de ses droits et qu'il peut révoquer »*[84]. Cette anticipation, cette organisation, lui permet alors d'envisager la venue de la mort avec plus de sérénité. En droit social, l'anticipation passe essentiellement d'une part par la protection sociale complémentaire dans le cas de la mort prévisible, et d'autre part par les droits d'alerte et de retrait, et le préjudice d'anxiété dans le cas de la mort imminente.

[83] Sun Tzu, *L'art de la guerre,* Mille et nuits, 1997.
[84] C. civ., art. 895.

Titre I) Comprendre la mort

33- Intolérance morale. *« Comment peut-on accepter que quelqu'un puisse perdre sa vie en cherchant simplement à la gagner ? »*[85] Cette question rhétorique illustre bien l'évolution des mentalités concernant les atteintes mortelles au travail. Autrefois fréquentes et tolérées, voire admises (le fameux adage « *ce sont les risques du métier* »), ces morts ne le sont plus aujourd'hui, les progrès techniques rendant intolérable toute atteinte à l'homme. En outre, sur le plan juridique la santé est un droit reconnu à tout citoyen à l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946[86]. La mort étant la négation ultime de la santé, elle est dès lors combattue.

34- Intolérance économique. Insupportables d'un point moral, les atteintes mortelles sur la personne du travailleur le sont également d'un point de vue économique. Tout d'abord pour les ayants droits de la victime qui se trouvent souvent placés dans une grande difficulté financière, malgré les prestations de la sécurité sociale. Elles le sont également pour l'entreprise de la victime qui supporte des coûts directs (compte employeur, frais administratifs, de réorganisation, de formation au poste…) et indirects (perte de production, procédures judiciaires, expertises, image de l'entreprise…)[87].

Ces atteintes mortelles sont de deux types, physiques et psychologiques, mais atteignent toutes les deux le même résultat, la mort du salarié, que cette mort soit de son fait ou indépendante de sa volonté.

Chapitre I) Atteintes physiques mortelles

35- Une préoccupation croissante. *« Et tout d'un coup, comme le petit allait s'élancer pour rejoindre son train, un craquement formidable s'était fait entendre, l'éboulement avait englouti l'homme et l'enfant […] Tout de suite, on constata que le toit s'était effondré sur une dizaine de mètres au plus […] Mais les cœurs se serrèrent, lorsqu'un râle de mort sortit des décombres »*[88] . Cet extrait de *Germinal* d'Emile Zola illustre bien les désastreuses conditions de sécurité régnant dans les mines du nord de la France à la fin du XIX^{ème} siècle. A titre d'exemple, la *Catastrophe de Courrières* –un coup de grisou immédiatement suivi d'un

[85] *Les risques professionnels et la santé au travail en questions,* dir. P. Coursier et S. Leplaideur, Lexisnexis, 2013.
[86] « *Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs… »*
[87] B. Péribère, *Le guide de la sécurité au travail : les outils du responsable,* Afnor éditions, 2013.
[88] E. Zola, *Germinal*, Folio Classique, p. 242.

coup de poussier dévastant 110 kilomètres de galeries en l'espace de deux minutes - fit 1099 morts le 10 mars 1906.

Mais déjà la santé au travail était une préoccupation sans cesse croissante de la part des pouvoirs publics, préoccupation reflétée par la recherche de la protection des plus fragiles – par exemple une loi du 19 mai 1874 interdit l'emploi des enfants dans les fabriques ou ateliers insalubres ou dangereux déterminés par décret – mais pas exclusivement – la même loi prévoyant l'obligation de protéger les ouvriers contre les risques des machines en les séparant des organes dangereux-. Presque un siècle sépare cette loi de la mise en place par la loi du 23 décembre 1982 du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), héritier des comités de sécurité institués sous Vichy. Le droit en matière de sécurité au travail a également évolué en fonction des diverses catastrophes industrielles. On peut citer à titre d'exemple la loi du 30 juillet 2003 établissant des règles de protection renforcée pour les établissements industriels à haut risque, en réaction à l'explosion de l'usine AZF de Toulouse le 21 septembre 2001 qui entraina la mort de 29 ouvriers.

36- Quelques chiffres. Ainsi, si depuis la fin du XIX^{ème} siècle la sécurité au travail s'est constamment améliorée, il n'en demeure pas moins que l'on dénombre 558 décès suite à un accident du travail en 2012[89], selon le rapport de gestion 2012 de l'assurance maladie. La période 2004-2012 a vu le nombre d'accident du travail mortels culminer en 2004 avec 626 décès[90], puis baisser significativement en 2005 avec 474 accidents mortels[91], avant d'augmenter progressivement jusqu'en 2007 avec 622 décès[92], et enfin, se stabiliser sur la période 2008-2012 avec un nombre d'accidents mortels compris entre 529 (en 2010) et 569 (en 2008).

En tête des secteurs d'activité touchés on retrouve sans surprise le secteur du BTP avec 131 décès en 2012, suivi du secteur des Transports, Eau, Gaz et Electricité avec 108 décès, et celui de la Métallurgie avec 64 décès[93]. Enfin, si l'on écarte les accidents du travail mortels non classés faute de données suffisantes, les principaux éléments matériels à l'origine des accidents mortels sont les véhicules, responsables de 132 décès, les chutes de hauteur (52 décès), les masses en mouvement, (32 décès), et enfin la manutention manuelle (20 décès)[94].

La situation dans le monde est pire. Le BIT estimait en 2005 que chaque année 2,2 millions de personnes meurent du fait d'accidents ou de maladies liés au travail, et que ce nombre serait largement sous-estimé du fait de la mauvaise collecte des informations dans de nombreux pays

[89] CNAMTS *Rapport de gestion 2012,* tableau 40, p. 46.
[90] CNAMTS, *Rapport de gestion 2008,* tableau 12, p. 22.
[91] *Idem.*
[92] *Idem.*
[93] CNAMTS, *Rapport de gestion 2012,* tableau 44, p. 51.
[94] *Ibid*, tableau 41, p. 48.

(l'Inde, par exemple, dénombrait en 2005 222 accidents mortels, alors que le BIT estimait le nombre réel à 40 000)[95]. L'Union européenne, dans un rapport statistique, estimait à 120 000 le nombre d'accidents mortels dans l'UE des 15 causés par une activité professionnelle (le BIT l'estime à 122 000).

Les atteintes mortelles ne sont pas les mêmes selon qu'elles sont le fait de situations mortelles, de trajets mortels, ou enfin de substances mortelles. Cette division ne recoupe pas complètement le triptyque du Code de la Sécurité sociale (CSS) qui lui divise les risques professionnels en accidents du travail (CSS, art. L. 411-1), accidents du trajet (CSS, art. L. 411-2) et maladies professionnelles (CSS, art. L. 461-1), car des substances mortelles peuvent par exemple être à l'origine d'accidents du travail fatals, et vice versa.

Section I) Situations mortelles au sein de l'entreprise

37- Une situation mortelle. On peut définir négativement les situations mortelles au sein de l'entreprise. Ainsi une situation mortelle est une atteinte mortelle dans laquelle ne sont pas impliqués de substances ou produits dangereux. Si l'une des situations mortelles les plus connues de l'étudiant en droit est l'explosion de la chaudière d'un remorqueur[96], les illustrations sont aussi nombreuses que variées : effondrement de pré-dalles en béton composant la couverture d'un poste de transformation[97], chute accidentelle[98], noyade[99], meurtre[100], électrocution[101], asphyxie lors d'un incendie[102]… Mais également la mort subite du salarié pendant son travail et dont l'enquête n'a pu en déterminer les causes[103].

38- Au sein de l'entreprise. Le terme « au sein de l'entreprise » désigne les atteintes physiques mortelles qui ne se sont pas produites en dehors de l'entreprise, comme par exemple les trajets mortels. L'entreprise peut être définie comme le lieu où sont réunis sous l'autorité de l'employeur ou de ses préposés, des travailleurs poursuivant sous une forme juridique variable une activité

[95] *Le nombre de décès liés au travail est largement sous-estimé, déclare le BIT,* OIT, communiqué de presse, 18 sept. 2005.
[96] Civ., 16 juin 1896, *Teffaine, D.P.* 1897, I, 433, note Saleilles, concl. Sarrut ; *S.* 1897, 1, 17, note Esmein.
[97] Cass. crim., 16 sept. 2008, n° 06-82.369, F-D, D. et a. : JurisData n° 2008-045547.
[98] Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-22.577.
[99] Cass. crim., 11 oct. 2011, n° 11-80.122, F-P+B, L'établissement public Voies navigables de France : JurisData n° 2011-023231.
[100] Cass. soc., 23 avr. 1970 : *Bull. civ.* 1970, V, n°275.
[101] Cass. crim., 25 mars 2003, n° 02-84.377.
[102] Cass. soc., 21 déc. 1988 : Juris-Data n° 1988-703531 ; RJS 1989, n° 191.
[103] Cass. soc., 14 janv. 1999, n° 97-12.922**;** *Bull. civ.* 1999, V, N° 23, p. 17.

commune. Elle englobe les établissements distincts, unités techniques de production, localisées et réunissant de façon durable des moyens matériels et un personnel dirigé par un chef d'établissement auquel le chef d'entreprise délègue des pouvoirs limités[104]. Cependant qu'en est-il des accidents de mission ? Si la jurisprudence les assimile aux accidents du travail, peut-on considérer par exemple qu'une hémorragie cérébrale fatale dont est victime le salarié en mission dans sa chambre d'hôtel[105] soit considérée comme un accident de travail ? La question renvoie à la notion de lieu de travail. Il convient donc distinguer « l'entreprise physique » de « l'entreprise virtuelle ».

§1) L'entreprise réelle

38- La notion d'entreprise réelle. L'entreprise réelle, qu'elle soit constituée d'un ou plusieurs établissements, s'entend comme le lieu physique où sont regroupés des moyens (locaux, personnels) pour assurer une activité économique. Pour résumer, il s'agit des locaux de l'entreprise. Ainsi, le salarié est théoriquement sous le contrôle physique d'un supérieur dans l'entreprise réelle, celui-ci pouvant se déplacer à tout moment et venir vérifier le travail de son subordonné. Cette entreprise réelle comprend l'enceinte, les dépendances[106] mais exclut les abords[107].

A) Diagnostic

1) Un risque réel

39- Accidents de travail mortels. Il n'est pas une semaine sans que les journaux régionaux reportent dans leur rubrique faits-divers la mort d'un salarié. Ces situations mortelles sont essentiellement marquées par les accidents de travail mortels. Selon l'article L. 411-1 du CSS est considéré comme accident du travail *« qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »*. En 2012, sur 640 891 accidents du travail, 558 furent fatals, soit 0,087%. Ces drames soulèvent la question de la sécurité au travail. A ce titre, le meurtre du salarié, symbolique car « doublement mortel » (la mort donnée, la mort subie), peut fournir une illustration des critères de l'accident de travail mortel.

---

104 G. Cornu, *Vocabulaire juridique,* Presses universitaires de France, 8e ed., 2007.
105 Cass. soc., 19 juill. 2001 : JurisData n° 2001-010719 ; *Bull. civ.* 2001, V, n° 285.
106 Cass. ass. plen., 3 juill. 1987, n° 86-14.914.
107 P-H. Mousseron, *Le lieu de travail, territoire de l'entreprise,* Dr. soc. 2007, p. 1110.

40- Le meurtre du salarié. Le meurtre en entreprise n'est pas anecdotique. Ainsi, une enquête menée sur les crimes commis contre les entreprises en 2008-2009 auprès de 73 entreprises principalement françaises allant jusqu'à 265 000 salariés, a recensé 5 meurtres[108].

La jurisprudence a été amenée à plusieurs reprises à se prononcer sur le caractère d'accident du travail du meurtre du salarié. La Cour de cassation a pu juger qu'est victime d'un accident du travail le salarié tué aux temps et au lieu de travail par deux personnes qui n'ont pu être identifiées[109], ou par son ancien concubin venu au siège de la société qui l'employait pour lui demander (initialement *ndlr*) de reprendre la vie commune[110].

En revanche, la qualification d'accident du travail n'a pas été retenue dans le cas d'une salariée tuée dans son bureau, après en avoir fait sortir un membre du personnel, avant de s'y enfermer avec son mari pour traiter de leurs problèmes conjugaux[111], de même que le meurtre aux temps et lieu de travail (locaux à Ajaccio) imputable à la seule activité politique de la victime[112]. Si ces meurtres se sont déroulés aux temps et lieu de travail, la présomption d'imputabilité de l'accident de travail est renversée quand la preuve a été rapportée que la cause de la mort du salarié est totalement étrangère au travail.

2) L'illustration du secteur du BTP

41- La sécurité sacrifiée. Dans son livre *Chantier interdit au public*[113], Nicolas Jounin s'immerge dans le monde du BTP en tant qu'ouvrier et dresse un constat alarmant sur la sécurité et les pratiques ayant cours sur les chantiers du BTP, secteur d'activité totalisant 23% des décès alors qu'il ne représente que 8,6% de l'ensemble des effectifs salariés[114]. Ainsi il décrit comment *« chaque fois qu'une direction de chantier, un coordinateur de sécurité, un contrôleur de l'OPPBTP[115] ou un inspecteur du travail fait irruption sur les chantiers, les cadres et les ouvriers ne donnent à voir qu'une parodie de travail de chantier […] ce qui frappe dans ces scènes, c'est l'union qui prévaut entre ouvriers et cadres dans la tentative de masquer toutes les carences en matière de sécurité. […] Non seulement des ouvriers prennent des risques pour tenir les cadences qui leur sont imposées, mais ils cachent aux cadres qu'ils prennent des risques, par peur de sanctions ».* Le constat est sans appel : la sécurité est sacrifiée sur l'autel de la productivité, les salariés étant à la fois complices et victimes.

---

108 S. Nicolet, *Affronter la délinquance en entreprise*, Les Cahiers du DRH 2011, n° 177.
109 Cass. soc., 15 juin 1995, n° 93-20.688.
110 Cass. soc., 10 juin 1987, n° 85-16.868.
111 Cass. soc., 23 janv. 1985, n° 83-15.263
112 Cass. soc., 1er juill. 1999, n° 97-18.990.
113 N. Jounin, *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du batiment,* Editions La Découverte, 2008.
114 Chiffres de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).
115 Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, ndlr.

42- L'intérim, facteur aggravant. Nicolas Jounin témoigne : *« lors de mon arrivée comme manœuvre intérimaire, j'apprends tout sur le tas, sans visite ou explication préalable. Une semaine après mon arrivée, Serge, l'assistant du chef de chantier, me dit : « Tiens, signe ça », en me tendant un papier jaune « c'est pour dire qu'on t'a bien montré les vestiaires, et tout ». En réalité, le document indique que je garantis en tant qu'intérimaire, qu'on m'a bien expliqué les règles de sécurité quand je suis arrivé. Je sens que Serge ne s'attend pas vraiment à ce que je me pose pour lire le papier, alors je signe sans lire les consignes qu'il contient ».* Cet extrait illustre la situation critique des intérimaires qui sont selon l'assurance maladie ont deux fois plus de risques d'avoir un accident du travail que l'ensemble des effectifs salariés, ces accidents s'avérant deux fois plus graves. En effet, plus exposés du fait des métiers qu'ils exercent et des secteurs d'activité qui les emploient (BTP, industrie notamment), ils sont, d'autre part, en situation quasi permanente de nouveaux embauchés, contraints de s'adapter pour chaque mission à un contexte, un environnement et une tâche spécifiques[116]. La Cour de cassation a pourtant régulièrement affirmé que *« l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité »*[117].

B) Remèdes

43- Les accidents mortels ne sont pas une fatalité. Certains, cyniques, estiment que les accidents, notamment mortels, sont inévitables, du fait de l'activité humaine. Pourtant, comme l'explique Pascal Jacquetin, statisticien à la CNAMTS *«l'analyse des causes montre que tout accident du travail est évitable. Si les entreprises avaient respecté les principes de prévention édictés par le Code du travail, ils auraient pu être tous évités, et même une partie des accidents de la route […] il n'y a aucune fatalité dans ces accidents, même pour les chutes de hauteur dans le BTP »*[118]. Ainsi la DIRECCTE dans son étude sur les accidents du travail graves et mortels survenus en 2010 en Ile de France, comptabilise cinq accidents d'ascenseurs causant deux décès et remarque que pour l'ensemble de ces accidents des manquements ont été constatés[119] (absence d'étude de sécurité préalable concernant l'ascenseur, inadéquation des accessoires de levage et des moyens de manutention, absence de formation des salariés à la sécurité). Des voies d'action existent donc.

1) Agir sur la formation

44- Développer la formation. Ce développement passe d'abord par la simple application des textes législatifs ou réglementaires. On peut ainsi évoquer l'exemple de la formation des

[116] *Travailleur temporaire, intérimaire : mettre en place toutes les conditions pour un travail en sécurité*, www.inrs.fr.
[117] Cass. soc. 30 nov. 2010 : JCP S 2011, 1183, obs. Bousez.
[118] M. Hajdemberg, *La mort sans bruit de 552 accidentés du travail*, Mediapart Blogs.
[119] DIRECCTE Ile de France, *Les accidents du travail graves et mortels survenus en 2010 en Ile-de-France*, p. 4.

intérimaires. Une obligation de formation existe bien puisque l'article L. 4142-2 du Code du travail dispose que *« […] Les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée de sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2 »*. Si cette disposition existe, comment la faire respecter en pratique quand on sait qu'en 2008, la durée moyenne des missions était de deux semaines et qu'un quart d'entre elles n'ont duré qu'une seule journée ? Il convient en outre de mieux associer le CHSCT aux mesures de formation et de prévention, notamment en renforçant la formation des membres du CHSCT comme le préconise le professeur Verkindt[120].

45- Mieux évaluer les risques. Pour Pascal Jacquetin, il faut voir plus loin que les accidents (notamment ceux mortels). Pour le statisticien, *« il faut distinguer fréquence et gravité. Une charge qui se décroche peut tomber à 20 cm de moi, et je n'aurai rien; me tomber sur le pied, et je m'en tire avec une fracture; me tomber sur la tête, et me tuer. Pour progresser en prévention, il faut éviter que les charges ne se décrochent, et donc ne pas seulement compter les fois où elles sont tombées sur les têtes. C'est pourquoi les entreprises les plus en avance en matière de prévention recensent les situations de presqu'accident »*. En effet, comptabiliser les situations de presqu'accident, événement inattendu et soudain mais qui n'entraîne aucun dommage, permet de mieux prendre en compte les risques, potentiellement mortels (on songe aux chutes d'objets sur les chantiers). Ces presqu'accidents devraient alors être mentionnés dans le document unique, document où l'employeur transcrit et met à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs[121].

2) Agir sur les contrôles

46- Réformer les procédures de contrôle. L'affaire du Pic de Bure a mis en exergue la nécessité de réformer les procédures de contrôles des risques sur les lieux de travail[122]. La cabine du téléphérique du Pic de Bure s'était décrochée le 1er juillet 1999 faisant une chute de plus de 80 mètres, alors qu'elle transportait vingt techniciens et ouvriers qui allaient prendre leur service. La cause de l'accident était selon les experts l'absence de système de freinage, le frein de chariot ayant été enlevé en 1986. L'affaire a été jugée par la Cour d'appel de Grenoble[123] (une des personnes condamnées s'est pourvue en cassation[124]) et a mis en avant de graves manquements à la sécurité. Ainsi, les contrôles de sécurité sont assurés par l'inspection du travail mais également d'autres acteurs: les CRAM et les bureaux de contrôles techniques, acteur privés.

---

[120] *Le bon fonctionnement du CHSCT dépend de la formation de ses membres*, entretien avec P.Y Verkindt, SSL 2014, 1621, p. 3.
[121] C. trav. art. R. 4121-1.
[122] B. Legros, *La nécéssaire réforme des procédures de contrôle des risques liées à la sécurité sur les lieux de travail*, JCP S 2010, 1110.
[123] CA Grenoble, 1re ch. corr., 13 oct. 2005, n°04/00600.
[124] Cass. crim., 26 sept. 2006, n°05-868.66.

47- S'agissant des CRAM. Or en l'espèce, la faiblesse des moyens de la CRAM mise en cause a eu pour conséquence qu'elle ne faisait pas de prévention primaire si le secteur n'était pas à risque. En outre, la Cour d'appel de Grenoble précise que si les CRAM ont notamment pour mission de développer et coordonner la prévention des AT-MP (d'après l'article L. 251-1 du CSS) elles ne sont pas chargées du contrôle de l'application de la législation du travail. Enfin, l'article L. 422-3 du CSS dispose que les CRAM ont un pouvoir d'enquête sur les conditions d'hygiène et de sécurité, mais ce pouvoir n'est qu'une faculté. Le contrôle du téléphérique du Pic de Bure incombait aux services de l'inspection du travail (un cas unique en France) mais ces derniers ignoraient que ce contrôle relevait de leur compétence. On constate ainsi de graves lacunes dans la communication entre les divers organismes chargés des contrôles.

48- S'agissant des organismes de contrôle privés. Les organismes de contrôle privés connaissent plusieurs dysfonctionnements. Ces dysfonctionnements sont particulièrement criants dans une autre affaire, l'incendie du centre hospitalier d'Arles le 20 février 2003[125] qui a causé la mort d'une femme. L'article 53, I, alinéa 2 du décret du 14 novembre 1988[126] dispose que les vérifications initiales et périodiques *« font l'objet de rapports détaillés dont la conclusion précise nettement les points où les installations s'écartent des dispositions du présent décret et des arrêtés pris pour son application »*. Le contrôleur se borne donc à préciser les points non conformes, il ne peut obliger le contrôlé à y remédier, n'ayant aucun pouvoir de contrainte. En outre, la lettre très vague de l'article R. 4224-17 du Code du travail[127] laisse une marge de manœuvre à l'employeur. Peut-être faudrait-il songer à augmenter les pouvoirs de ces organismes privés.

Encore faut-il que ces pouvoirs aillent de concert avec une indépendance réellement assurée. La neutralité de ces contrôleurs privés est sujette à caution car *« l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de leur mission sont déterminés par voie contractuelle »*[128]. De ce fait les bureaux de contrôle sont soumis à des pressions et à une concurrence féroce qui donne lieu à une baisse des tarifs impactant sur la qualité des contrôles. Plusieurs solutions sont possibles, comme par exemple l'institution par l'Etat de tarifs conventionnels afin de limiter les effets de la concurrence et de la pression sur ces organismes privés. Une autre solution peut être d'imposer une durée minimale de contrat, toujours dans la même optique d'améliorer l'indépendance des organismes privés de contrôle.

---

[125] CA Aix-en-Provence, 7e ch. A, 25 mai 2009, n° 587/M/2009 : JurisData n° 2009-016674.

[126] D. n°88-1056, 14 nov. 1988, *pris pour l'exécution des dispositions du livre II du code du travail (titre III : Hygiène, sécurité et conditions du travail) en ce qui concerne la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques*, JO, 24 nov. 1988, p. 14623.

[127] *« Toute défectuosité susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs est éliminée le plus rapidement possible ».*

[128] C. trav. art. L. 4532-5.

49- Faire évoluer les référentiels de contrôle. Une autre solution préconisée par Bérengère Legros est de *« rénover les référentiels de contrôle »*. Ainsi propose-t-elle d'instaurer une hiérarchie dans les différents défauts entre les *« points non conformes majeurs »* qui doivent immédiatement être modifiés en conséquence, et les *« points mineurs »* dont la suppression est simplement conseillée. Cette politique permettrait d'inciter les entreprises à remédier à ces défauts car l'absence de hiérarchisation (un point mineur devra être obligatoirement changé ou supprimé) couplée aux coûts élevés des travaux pousse certaines entreprises à ne pas remédier aux défauts, même majeurs, prenant le risque d'un accident potentiellement mortel.

§2) L'entreprise virtuelle

50- La notion d'entreprise virtuelle. La notion d'entreprise virtuelle correspond aux situations où le salarié, s'il est réputé accomplir sa prestation de travail, n'est pas sous la surveillance physique de l'employeur. Cependant, si l'employeur n'a pas un contrôle direct sur le salarié, celui-ci n'en est pas moins dispensé de ses obligations et il agit toujours pour l'entreprise. Ainsi l'entreprise devient une virtualité accompagnant le salarié hors des locaux habituels de l'entreprise, caractérisant un passage du physique au virtuel. La principale source de difficulté tenant à l'entreprise virtuelle est de déterminer la frontière entre le travail et la vie personnelle, l'employeur étant dans l'impossibilité d'opérer un contrôle horaire fiable du temps de travail. Une des conséquences de cette difficulté est la question de l'imputabilité des accidents mortels au travail.

A) La mission

1) La mort en mission

51- La notion d'accident de mission. Dans un certain nombre de métiers il arrive que le salarié effectue une partie de son travail hors des locaux de l'entreprise, qu'il s'agisse de rencontrer des clients, faire des tournées d'inspection etc… Evidemment, la mort ne s'arrête pas sur le seuil de l'entreprise et ces salariés sont exposés comme les autres aux risques mortels. Si la plus grande cause de mort en mission est l'accident de voiture, il existe d'autres situations fatales.

La cour de cassation par deux arrêts de sa chambre sociale rendus le 19 juillet 2001 a donné naissance à une nouvelle catégorie de risques professionnels en reconnaissant implicitement l'autonomie de l'accident survenu au cours d'une mission professionnelle[129]. Dans la première

[129] P. Coursier, S. Leplaideur, *Risques professionnels : entre catégorisation et définition,* JCP S 2010, 1157.

espèce le salarié a été retrouvé mort dans la chambre d'hôtel où il demeurait après sa journée de travail[130], et dans la deuxième espèce, le salarié, qui se trouvait en mission à Zizong (République populaire de Chine), a été victime dans sa chambre d'hôtel d'une hémorragie cérébrale dont il est décédé quatre jours plus tard à l'hôpital local[131].

La Cour de Cassation énonce à cette occasion que le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue à l'article L. 411-1 du CSS pendant le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel.

52- Accident de mission et accident de trajet. L'accident de mission quant à lui se rapproche de l'accident de trajet dans la mesure où il se produit au cours d'un déplacement[132]. Le risque routier est commun à l'accident de mission et à l'accident de trajet. Mais l'accident survenant sur le trajet aller ou retour d'un salarié qui se rend sur le lieu de sa mission doit-il être qualifié d'accident de trajet ou d'accident du travail ? Par deux arrêts d'assemblée plénière en date 5 novembre 1992[133], la cour de cassation avait tout d'abord posé la règle selon laquelle constitue un accident de trajet, tout accident dont est victime le travailleur à l'aller et au retour, entre le lieu où s'accomplit le travail (y compris la mission) et sa résidence dans des conditions où il n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de l'employeur. Mais la Haute Juridiction a opéré un revirement de jurisprudence par un arrêt du 12 mai 2003[134], majoritairement approuvé par la doctrine[135], en qualifiant d'accident du travail l'accident survenu lors du trajet pour se rendre sur le lieu de la mission. En l'espèce un salarié était victime d'un accident mortel de la circulation alors qu'il venait de quitter son domicile pour parcourir 600 kilomètres afin d'être le matin sur le site où il devait exercer ses fonctions.

2) L'interruption ou le détour

53- Une évolution jurisprudentielle. Enfin, se posait la question de la qualification de l'accident lorsque le salarié avait interrompu son parcours ou fait un détour pour des raisons personnelles. Là encore la mort est impliquée. Dans un premier arrêt en date du 1er juillet 2003 la Cour de

---

130 Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603.
131 Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536.
132 K. Roland, *Réflexions sur l'accident de trajet, l'accident du travail et l'accident de mission,* Dr. soc. 1992, p. 1019.
133 Cass. ass. plén., 5 nov. 1992 : Juris-Data n° 1992-002446, n° 1992-002447 ; *Bull. civ.* 1992, ass. plén., n° 11 ; Dr. soc. 1992, p. 1028, concl. Kessous ; JCP G 1993, II, p. 21980, obs. Y. Saint-Jours ; RPDS 1993, p. 58, comm. L. Milet ; Dr. ouvrier 1993, p. 15, note F. Saramito ; RJS 1993, n° 79, concl. Kessous ; JCP E 1993, I, p. 286, n° 29, obs. G. Vachet.
134 Cass. 2e civ., 12 mai 2003 : Juris-Data n° 2003-018957 ; JCP E 2003, 1710, obs. G. Vachet ; RJS 2003, n° 1070.
135 V. en ce sens : JCP E 2003, 1710, obs. G. Vachet.

cassation avait qualifié d'accident du travail, l'accident mortel de la circulation intervenu après une interruption de mission d'un salarié qui avait retrouvé un ami avec lequel il avait passé la soirée avant de reprendre la route vers minuit[136]. Cependant l'accident avait eu lieu pendant le trajet et non pendant l'interruption.

Dans un deuxième arrêt qui concernait un détour effectué par le salarié, la Cour de cassation a opté pour la solution inverse. En l'espèce, après avoir effectué un détour chez sa tante qui, ironie du sort, venait de perdre son mari, un salarié est victime d'un accident mortel de la circulation[137]. La Cour de cassation refuse la qualification d'accident de travail au motif que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif d'ordre personnel. Le fait que le salarié se trouvait dans un département qui n'était pas inclus dans son secteur commercial a peut-être motivé cette décision, car si l'accident suite à un détour dans la mission du salarié venait à se voir dénier la qualification d'accident de travail, alors les accidents de mission seraient moins bien protégés que les accidents de trajet (où le détour est protégé et la qualification reste acquise en cas d'accident survenu avant ou après l'interruption).

B) Le télétravail

54- La notion de télétravail. Codifié dans le Code du travail par la loi du 22 mars 2012[138], le télétravail est désormais défini par l'article L. 1222-9 du Code du travail comme *« toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».* Cependant, le législateur n'a apporté aucune précision quant à l'applicabilité de la présomption du caractère professionnel de l'accident survenu au télétravailleur. Or, la difficulté des accidents du travail des télétravailleurs est précisément de tracer la frontière entre l'accident survenu dans le cadre de la vie professionnelle et l'accident domestique. Une des solutions aurait été de faire jouer la présomption au sein des plages de contact définies contractuellement et, au-delà, d'établir la preuve du caractère professionnel de l'accident conformément à l'article L. 411-1 du CSS[139].

55- Télétravail et mort. On peut remarquer que le télétravail est applicable à une catégorie de salariés (employés du tertiaire) très peu sujette aux atteintes physiques mortelles. Ainsi, ce n'est

---

[136] Cass. 2e civ., 1er juill. 2003 : Juris-Data n° 2003-019710 ; RJS 2003, n° 1223 ; Dr. soc. 2003, p. 1138, obs. L. Milet.
[137] Cass. 2e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.332 FS-P+B, Marsais, vve Di Rienzo c/ SA Hella et a. : Juris-Data n° 2005-029777.
[138] Loi n° 2012-387, 22 mars 2012 *relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives*, art. 46 : JO 23 mars 2012.
[139] H. Guyot, *Le télétravail codifié,* JCP S 2012, 1204.

pas l'ouvrier du BTP qui va travailler à domicile mais l'employé de bureau dont le risque de mort est pour ainsi dire plus de trois fois moins élevés en 2012 (131 décès dans le secteur du BTP contre 40 dans le secteur de « services I » : banques, assurances, administration…[140]). Malgré cet état de fait, le télétravail peut engendrer quelques risques spécifiques susceptibles de mettre en danger la vie du télétravailleur. Mais à l'opposé le télétravail peut être utile pour réduire le risque de mort dans certains cas.

1) Un risque mortel accru ?

56- Isolement du salarié. Le télétravail implique généralement un isolement du salarié. L'isolement et la charge de travail peuvent avoir des effets sur la santé. Si l'on n'y prend garde, les atouts du télétravail peuvent se transformer en désavantages : l'autonomie peut devenir isolement et les horaires de travail plus souples empiéter sur la vie privée. Cet isolement peut être source de deux conséquences touchant à la mort du salarié. D'une part, il peut causer dans les cas les plus extrêmes une dépression suivie d'un suicide du salarié. D'autre part, il signifie qu'en cas d'accident grave (crise cardiaque, électrocution…), personne ne peut lui porter assistance, ce qui ne serait pas le cas si l'accident se déroulait dans les locaux de l'entreprise. Les accidents sont donc potentiellement plus fatals. Une des solutions à cet isolement peut résider dans le télétravail partiel, un à deux jours par semaine par exemple[141].

57- Autres risques. L'annexe 4 du code de déontologie Oracle France, intitulée « Santé et sécurité dans le bureau personnel » liste un certains nombres de risques spécifiques au télétravail, dont certains peuvent s'avérer mortels[142]. Il en va ainsi de l'électricité (les prises, connecteurs et fils défectueux pouvant être à l'origine d'électrocution ou d'incendie), des glissades, trébuchements et chutes (pouvant être accentués par « les sols parquetés, en carrelage ou en lino »), ou des produits chimiques.

2) Un risque mortel réduit

Malgré tous ces risques, le télétravail est susceptible de réduire le risque mortel auquel le salarié est exposé.

58- Une meilleure qualité de travail. La mise en place du télétravail permet en effet d'éviter le stress et la fatigue liés aux transports et d'obtenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De plus, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs à domicile et doivent être strictement respectées par le

---

140 CNAMTS, *Rapport de gestion 2012,* tableau 44, p. 51.
141 *Développement du télétravail,* JCP S 2009, act. 628.
142 P. Burnel, *Travail à domicile et télétravail : droits et obligations de l'entreprise et du salarié*, Editions Liaisons, 2011.

responsable hiérarchique[143]. Enfin, l'employeur est tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail[144]. Le télétravail présente ainsi plusieurs avantages en termes de bien-être pour le salarié, au premier rang desquels viennent la possibilité d'organiser le travail et donc un équilibre accru entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

59- Une réduction du risque mortel en amont. Le télétravail supprime les trajets domicile-lieu de travail et permet donc ainsi la réduction du risque mortel d'accident de trajet pour le salarié. Le télétravail intervient donc en amont de ce risque mortel non négligeable et permet sa maitrise. En outre, l'alternative du télétravail est très intéressante en cas d'épidémies. Le gouvernement a ainsi publié le 3 juillet 2009 la circulaire DGT « relative à la pandémie grippale »[145], recommandant aux entreprises de prévoir des plans de continuité de l'activité dont l'un des éléments principaux est le passage au télétravail, pour éviter une paralysie de l'économie causée par la pandémie liée à la grippe A (H1N1). Si l'on se place du point de vue sanitaire, le télétravail permet d'éviter la propagation de l'épidémie ou de la pandémie, celle de la grippe A étant mortelle dans peu de cas, mais l'on peut penser à de futures épidémies potentiellement beaucoup plus mortelles. Le législateur a pris la menace au sérieux et a créé l'article L. 1222-11 du code du travail disposant qu' *« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés »*. Cette disposition permettrait de réduire le nombre de victimes en cas d'épidémie ou de pandémie mortifère.

Section II) Trajets mortels

60- Emergence de la notion d'accident de trajet. *« La mort en chemin »* comme la désigne le professeur Verkindt[146] fait référence aux accidents de trajets mortels. Création prétorienne[147] du début du XX^{ème} siècle[148], la notion d'accident de trajet s'appliquait notamment aux accidents survenus aux salariés en mission jusqu'au retour à leur domicile où aux accidents survenus au cours de leur transport (par exemple la chute mortelle d'un entrepreneur de travaux en

143 Par exemple : Accord Renault relatif au télétravail, 22 janv. 2007, art. 5, JCP S 2007, 1531.
144 C. trav. art. L. 1222-10 5°.
145 Circ. DGT n°2009/16 *relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire* DGT n°2007/118 du 18 décembre 2007.
146 P.Y Verkindt, *La mort en chemin,* RDSS 1998, p. 120.
147 Y. Saint-Jours, *Une création continue : l'accident de trajet,* JCP G 1972, 2478.
148 Cass. req., 19 janv. 1915 : D.P. 1917, 1, 13, 2^{e} espèce.

descendant du train qui le ramenait du chantier à son domicile[149]). Il faudra cependant attendre la loi du 30 octobre 1946[150] pour qu'apparaisse une définition législative de l'accident du trajet considéré comme l'accident survenu aux travailleurs *« pendant le trajet de la résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi »*[151]. La loi du 23 juillet 1957 insérera un article 415-1 dans le CSS, qui deviendra l'article L411-2[152] suite à l'ordonnance du 21 aout 1967[153]. La Cour de cassation a abandonné le contrôle de la qualification des accidents de trajet aux juges du fond depuis le milieu des années 1990[154], ce qui leur laisse une marge de manœuvre conséquente.

§1) Diagnostic

61- Quelques chiffres. Apres plus de cinq années de hausse ininterrompue, le nombre d'accidents de trajet a connu une baisse de près de 10% en 2012. Corrélativement, on constate une forte baisse du nombre de décès dus aux accidents de trajet (-17,8%) en raison d'accidents routiers moins nombreux. Le nombre d'accidents de trajet mortels en 2012 s'élève à 323 décès[155].

A) Le véhicule, principal responsable

62- Le risque routier. On peut constater que la majorité des accidents de trajet mortels impliquent un véhicule (en 2012, 271 décès furent causés par un véhicule, soit 85,1% des décès comptabilisés en temps qu'accidents de trajet[156]). Les voitures particulières sont responsables de la moitié de ces décès environ (133 décès soit 49,1%), suivi des motos, vélomoteurs et scooters (70 décès soit un quart des décès environ), des piétons accrochés par un véhicule (13 décès), et des camions (9 décès)[157]. En règle générale, avec 115 décès sur 558, le risque routier est responsable d'un décès au travail sur cinq (21 %). Cependant, pour les accidents de trajet, la proportion est

[149] Cass. civ., 25 avr. 1932 : D. H. 1932, 362, 1ère espèce.
[150] Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, JO 31 oct. 1946, p.9273.
[151] Art. 2, al. 2, de la loi du 30 octobre 1946.
[152] *« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :*
1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier; 2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. » CSS. art. L. 411-2.
[153] Ord. n°67-707 du 21 aout 1967, art. 18.
[154] Cass. soc., 12 oct. 1995, n° 93-21.225, *Bull. civ.* 1995, V, n°278.
[155] CNAMTS, *Rapport de gestion 2012,* tableau 46, p. 53.
[156] *Ibid,* tableau 47, p. 55.
[157] *Ibid,* tableau 62, p. 71.

inversée puisque sur les 323 décès intervenant au cours des trajets, 271 trouvent leur cause dans le risque routier.

B) Une prise de conscience des pouvoirs publics

63- De nombreux rapports. La CNAMTS ne s'y trompe pas et consacre un « focus » sur le risque routier dans son rapport de gestion pour l'année 2012. C'est également une des composantes du Plan national d'actions coordonnées (PNAC) sur la période 2009/2012 de la branche AT-MP de l'assurance maladie[158]. En outre la CNAMTS publie sur son site un « Livre Blanc » répertoriant 12 propositions en vue de prévenir le « risque trajet domicile travail »[159]. Enfin, la direction générale du travail (DGT) a publié en juillet 2012 un rapport sur les risques routiers professionnels[160].

§2) Remèdes

A) Agir au niveau de la tarification AT-MP

1) Les carences du dispositif actuel

64- Un dispositif actuel peu incitatif. Jusqu'à présent, la survenance d'un accident de trajet n'aggrave pas le taux de cotisations AT-MP de l'employeur, car ce dernier n'a pas *a priori* la maitrise de ce risque, et ce d'autant plus que lors d'un accident de trajet le salarié est réputé ne plus être sous sa subordination. L'employeur paye donc une majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents de trajets[161] (0,25% des salaires en 2014[162]). En outre, si depuis les arrêts amiante de 2002[163] l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, comme l'illustre l'adage *à l'impossible nul n'est tenu*, il ne peut être tenu pleinement responsable d'un accident de trajet, sauf cas exceptionnel. Il semble donc compliqué d'engager sa responsabilité pour méconnaissance de son obligation de sécurité de résultat, d'autant plus qu'il est à l'abri de la reconnaissance de sa faute inexcusable, car *« la victime d'un accident de trajet ne peut invoquer à l'encontre de son employeur l'existence d'une faute inexcusable »*[164].

---

158 CNAMTS, *Le plan national d'actions coordonnées,* 2009-2012, p. 3.
159 CNAMTS, Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel, *Livre Blanc : prévenir le risque trajet domicile-travail,* fév. 2012.
160 DGT, *Synthèse des résultats de la campagne nationale de contrôle sur les risques routiers professionnels*, juill. 2012.
161 CSS. art. D. 242-6-9.
162 Arr. 10 déc. 2013, JO n°0301, 28 déc. 2013.
163 Cass. soc., 28 févr. 2002 : RJS 5/2002, n°618 (6e et 7e esp.), 621, 622, 623, 626 et 629.
164 Cass. 2e civ., 8 juill. 2010 : JCP S 2010, 1446, note G. Vachet.

Absence de majoration sur le compte employeur, absence de faute inexcusable… le dispositif actuel n'incite guère l'employeur à agir et à tout mettre en œuvre pour prévenir les accidents de trajet.

65- L'employeur, responsable indirect ? Cependant, l'employeur est responsable de la sécurité des salariés et, s'il est réputé ne pas avoir la maitrise du risque d'accident du trajet, certains faits ayant lieu lorsque le salarié est sous sa subordination peuvent avoir des conséquences sur un accident de trajet mortel (alcool, fatigue…). Ainsi par exemple, dans l'arrêt par lequel la Cour de cassation écarte la faute inexcusable de l'employeur s'agissant des accidents de trajet, le salarié victime reprochait à l'employeur de lui avoir demandé de venir dans l'entreprise en début d'après-midi alors qu'il avait terminé son poste de nuit le matin. Il n'avait pu alors bénéficier du repos légal de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail. L'employeur peut donc dans certains cas avoir une responsabilité indirecte dans l'accident.

2) Quelques pistes d'améliorations

66- Agir sur la tarification AT-MP. Agir sur la tarification du compte AT-MP de l'employeur, c'est-à-dire établir une majoration de la cotisation forfaitaire payée par l'employeur pour la couverture des accidents de trajets en cas de dépassement d'un certain seuil d'accidents de trajet (notamment mortels), pourrait être une solution. En définitive, passer d'une logique forfaitaire applicable aux accidents de trajet à une logique assurantielle qui prévaut pour les accidents du travail pourrait inciter l'employeur à développer une politique de prévention. Ainsi, il s'agirait de calculer un taux moyen d'accident de trajet à la fin de service (c'est-à-dire au retour de l'entreprise car c'est majoritairement dans cette hypothèse que l'entreprise peut avoir une incidence, même minime sur le salarié) par branche (chaque branche ayant un risque d'accident de trajet différent), et si le taux moyen de l'entreprise dépasse d'un certain seuil le taux moyen, cela donnerait lieu à une augmentation de la majoration forfaitaire de l'employeur.

67- Faciliter la preuve de l'incidence du travail. Sans passer par ce biais, si le salarié ou ses ayants droits arrivent à prouver l'incidence du travail (fatigue, alcool) sur l'accident de trajet, alors l'accident de trajet pourrait être « requalifié » en accident du travail et impacterait en conséquence le compte AT-MP de l'employeur ainsi que son éventuelle faute inexcusable. Une autre solution est donc de faciliter l'établissement de la preuve de l'incidence du travail sur l'accident. Cependant, il n'est pas sûr que les ayants droits du salarié décédé en retirent un quelconque avantage.

B) Mettre en place une politique globale de prévention

En outre, toutes les mesures de prévention des accidents de la route possible doivent être transposées dans le cadre de l'entreprise. Ces actions de prévention englobent à la fois les accidents de trajet et les accidents de missions mortels, le dénominateur commun de ces deux accidents étant la voiture. Par ailleurs, la CNAMTS regrette qu'il n'existe pas d'obligation légale d'inscription du risque trajet dans le document unique d'évaluation des risques des entreprises.

1) Prévention au niveau des salariés

68- Formation et information. Le défaut de formation des salariés est pointé du doigt par le rapport de la DGT sur les risques routiers professionnels. En effet, seuls 33 % des salariés ont reçu la formation obligatoire au titre des articles L. 4141-2 et R. 4141-1 et suivants du Code du travail. La prévention passe tout d'abord par la formation et l'information du salarié[165]. La CNAMTS met à disposition des entreprises un fond documentaire important pour former et sensibiliser les salariés aux risques liés aux trajets. L'employeur peut en outre prévoir des stages de conduite, les CARSAT, CRAM et CGSS proposant des formations portant sur l'usage des véhicules utilitaires.

Le rapport de la DGT pointe également une insuffisance de consultation des IRP par les entreprises dans ce domaine: seules 24 % informent et consultent leur CHSCT sur le risque routier professionnel. Ainsi, l'employeur doit également associer les institutions des représentants du personnel à une politique de prévention. La collaboration avec le CHSCT est primordiale, ses observations pouvant déboucher sur des actions concrètes.

2) Prévention au niveau de l'employeur.

Si l'information et la formation des salariés sont nécessaires, l'action de l'employeur l'est tout autant. Ainsi par exemple, un kit main libre est indispensable lorsque l'entreprise met à disposition de certains salariés un téléphone pour rester en contact avec eux[166]. Or, pour l'instant, seulement 25 % le font.

69- Adapter l'organisation du travail. La CNAM relève qu'une meilleure organisation du travail et des déplacements peut réduire de manière significative le nombre d'accidents de trajet, notamment mortels. Il existe ainsi plusieurs solutions : réduire les déplacements et les contraintes horaires, développer les services pour faciliter les trajets des salariés, aider les salariés à mieux

[165] H. Guyot, *La voiture et le salarié*, JCP S 2014, 1078.

[166] *Accidents du travail et maladies professionnelles : guide pratique et thématique,* Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2012, p. 188.

organiser leurs trajets. L'employeur peut également faciliter la possibilité de logements pour ses salariés à proximité du lieu de travail, et développer le covoiturage[167].
En outre un des premiers moyens d'action est d'intervenir directement à la source en développant le télétravail (V. *supra*, n° 58), ou encore les visio-conférence ou l'intranet, ce qui réduit mécaniquement le nombre de trajets, et, partant, le nombre de trajets mortels.

70- Lutter contre l'alcool. Selon l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPPAA), la consommation d'alcool serait responsable de 15 à 20 % des accidents du travail et de près d'un tiers des accidents mortels de la route[168]. La lutte contre l'alcool au volant est donc une composante non négligeable de la prévention des accidents mortels de trajet. L'employeur devra être particulièrement vigilant lors des « pots » organisés au sein de l'entreprise. Il pourra utiliser un éthylotest si le salarié a accepté de subir ce test et si le recours au test est prévu et encadré par le règlement intérieur[169].

71- Agir sur le temps de travail. Les horaires atypiques sont facteurs d'une hausse du risque d'accident de trajet selon la CNAM. Si l'article L. 3121-48 du code du travail dispose que les salariés ayant conclus une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée quotidienne maximale de travail, la Cour de cassation, se soumettant à la jurisprudence communautaire, a subordonné dans un arrêt *Moulin* la validité du forfait-jour à l'exigence de stipulations conventionnelles garantissant le respect des durées maximales du travail, quotidiennes et hebdomadaires[170]. Les accords d'entreprise doivent donc stipuler des durées maximales de travail, permettant d'éviter qu'un salarié ne passe d'interminables journées dans l'entreprise avec les conséquences que l'on connait (fatigue…).

Section III) Substances mortelles

Utilisation de l'amiante en 5500 av J-C par nos ancêtres du néolithique pour fabriquer des poteries, coliques de plomb d'origine professionnelle d'ouvriers travaillant à l'extraction de métaux… L'homme a toujours, été au contact avec des substances mortelles, ou à minima fortement nocives, que ce contact ait été volontaire ou non, qu'il soit la conséquence de son activité ou non. Selon un rapport du BIT de 2005, chaque année les substances dangereuses causent la mort d'environ 440 000 travailleurs, l'amiante, à elle seule, en tuant 100 000. Compte

167 *Les propositions de la CNAMTS pour réduire les accidents de trajet,* JCP S 2012, act. 483.
168 V. Caron, A-L. Dodet, *Le règlement intérieur peut-il interdire totalement la consommation d'alcool ?,* JCP E 2013, 1026.
169 Cass. soc., 24 févr. 2004 n° 01-47.000, Sté Charvet c/ L.
170 Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 P, SSL 2011, n°1499, p. 9, obs. M-F.

tenu de son ampleur à la fois en termes de coût humain mais aussi financier, de ses retombées politiques et juridiques, il convient de distinguer l'amiante des autres substances mortelles.

§1) L'amiante

Comme le décrit très bien le rapport d'information *« Le drame de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir »*[171], le drame de l'amiante, au coût humain et financier insoutenable, aurait pu être évité en partie.

72- Qu'est-ce que l'amiante ? Le terme amiante recouvre une variété de silicates qu'une opération mécanique appropriée transforme en fibres minérales utilisables industriellement. L'amiante se distingue des matières fibreuses artificielles, telles que la laine de roche ou la fibre de verre, par sa structure cristalline et par l'extrême finesse de ses fibres, qui constituent en fait un ensemble formé de plusieurs dizaines ou centaines de fibrilles plus ou moins solidement agglomérées.

A) Un drame

1) Les causes du drame

73- Les propriétés exceptionnelles de l'amiante. L'amiante présente des propriétés exceptionnelles comme une remarquable qualité de résistance à la chaleur et au feu, une faible conductivité thermique, acoustique et électrique, une résistance mécanique, à la traction, à la flexion et à l'usure, une résistance aux agressions chimiques, une élasticité… En outre, l'amiante est un matériau peu cher. Ces qualités « exceptionnelles » ont d'ailleurs très longtemps constitué le fondement de l'argumentaire des industriels sur les « bienfaits » de l'amiante.

74- Une utilisation commerciale intensive. Les nombreuses qualités de l'amiante expliquent l'utilisation massive de cette fibre, notamment en France. Ainsi, la consommation d'amiante en France a atteint un pic au milieu des années 1970, avec environ 150.000 tonnes par an en 1972. Plus de 3000 produits à utilisation industrielle ou domestique ont ainsi été fabriqués à base d'amiante, perçu comme un matériau « miracle ». L'amiante brute était utilisé par exemple pour l'isolation thermique, la filtration (l'amiante sous forme de feutre), des mortiers à base de plâtre, des colles, des enduits de finition, le ciment, la fabrication des peintures, des vernis, des mastics, des mousses d'isolation, l'étanchéité des toitures, contre la corrosion, pour les revêtements

[171] G. Dériot, J-P Godefroy, rapport d'information n° 37 (2005-2006), fait au nom de la mission commune d'information, déposé le 26 octobre 2005.

routiers etc…

De très nombreuses industries ont donc massivement utilisé l'amiante: le bâtiment, la construction navale, le textile, l'automobile, les matières plastiques, l'industrie alimentaire et pharmaceutique…

75- Un impact important sur la santé. La dimension particulièrement réduite des fibres d'amiante est en partie à l'origine des pathologies provoquées par ce matériau car la dimension des fibres est déterminante pour évaluer leurs effets sur la santé: plus une particule est petite, plus elle peut pénétrer profondément dans l'appareil respiratoire, plus les fibres sont longues et fines, plus l'organisme a des difficultés à les éliminer, et plus elles sont dangereuses. L'amiante est à l'origine de maladies bénignes mais aussi de maladies potentiellement mortelles (mésothéliome, cancers broncho-pulmonaires), les fibres retenues dans les poumons pouvant interagir localement avec les tissus et provoquer une inflammation du poumon et du tissu qui l'enveloppe, la plèvre.

76- Une exposition importante. L'exposition professionnelle à l'amiante concerne les personnes qui, dans le cadre de leur activité professionnelle produisaient l'amiante (extraction et transformation), utilisaient ce matériau directement pour diverses opérations de transformation ou d'isolation thermique, intervenaient sur des matériaux contenant de l'amiante. On peut également rattacher à cette catégorie diverses activités considérées comme une exposition para-professionnelle (vêtements de travail) et domestique (planche à repasser, panneaux isolants, grille-pain…). De très nombreux métiers étaient donc concernés par le risque amiante, tant dans le secteur privé que public. Selon l'Institut de veille sanitaire (InVS), un quart des hommes actuellement à la retraite ont été exposés professionnellement à l'amiante.

77- Des avertissements ignorés. L'affaire de l'amiante illustre le faible intérêt qui a trop longtemps été porté aux questions de santé au travail. La réalité du danger l'amiante a été niée par les industriels, mais aussi par les pouvoirs publics (l'administration s'est montrée incapable de passer de la connaissance à la prise de décisions). En effet, dès octobre 1981, dans un numéro de la revue du ministère du travail, *Echange Travail*, Jean-Luc Pasquier, alors chef de bureau à la direction des relations du travail, écrivait que *« l'amiante présente, s'il est inhalé, un risque grave pour la santé de l'homme »*.

Déjà en 1906, Denis Auribault, inspecteur du travail à Caen, rédigeait un rapport sur la surmortalité des ouvriers d'une usine de textile de Condé-sur-Noireau (Calvados) utilisant l'amiante. Dès 1906 donc, le lien entre exposition aux fibres d'amiante et l'augmentation des décès professionnels est clairement établi. Le premier rapport suggérant l'existence d'un lien entre exposition professionnelle à l'amiante et risque de cancer du poumon a été publié en

Grande-Bretagne en 1935 par le professeur Lynch. Et c'est en 1967 que sont publiés les premiers éléments permettant de quantifier la relation entre le degré d'exposition à l'amiante et l'accroissement du risque de cancer du poumon. Enfin, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) classe toutes les variétés d'amiante cancérogènes n° 1 en 1977 : depuis cette date, au moins, on sait que l'amiante est un cancérogène certain pour l'homme. La position de l'industrie est alors extrêmement dure vis-à-vis de ces scientifiques « irresponsables ».

Le Professeur Patrick Brochard, chef du service de médecine du travail au CHU de Bordeaux et professeur en épidémiologie à l'université Bordeaux II, estime que *« les industries de production connaissaient le dossier amiante, savaient comment protéger leurs salariés et participaient à tous les congrès relatifs à l'amiante. Par conséquent, leurs dirigeants ne pouvaient prétendre ignorer les dangers de l'amiante. Toutefois, l'information n'a pas été transmise aux utilisateurs de matériaux contenant de l'amiante, c'est-à-dire aux ouvriers du bâtiment ».*

Il y a eu également une défaillance des organismes institutionnels. Ainsi l'INRS, qui devait particulièrement bien connaître l'amiante et ses effets nocifs sur la santé des salariés, n'a jamais officiellement décidé d'alerter les pouvoirs publics. De plus, on peut souligner la passivité de la médecine du travail et de l'inspection du travail. Les syndicats de salariés n'ont pas toujours, eux non plus, accordé l'importance qu'aurait méritée le dossier de l'amiante. A l'époque, en effet, les questions de santé et de sécurité au travail n'avaient pas la même importance qu'aujourd'hui, la priorité étant accordée à l'emploi et aux salaires. En outre l'État s'est déchargé de sa responsabilité (à tel point qu'elle a été reconnue par le juge administratif en 2004[172]), sous l'influence du lobby pro-amiante, le comité permanent amiante (CPA).

2) Les conséquences du drame

78- Coût humain. Ces maladies ont un bilan humain considérable. Selon l'OIT, 100.00 personnes meurent chaque année dans le monde du fait de l'amiante. Non seulement 35.000 personnes sont mortes, en France, d'une maladie de l'amiante entre 1965 et 1995 mais selon le professeur Marcel Goldberg: *« Deux études ont été réalisées à ce sujet. Leurs conclusions convergent sur les mêmes analyses. Nous attendons entre 50.000 et 100.000 décès par cancer en France durant les vingt prochaines années, dont les deux tiers seront causés par un cancer du poumon et le troisième tiers par les mésothéliomes pleuraux. Ces prévisions sont malheureusement inéluctables, à moins que survienne, entre temps, un progrès thérapeutique. Quoi qu'il en soit, le nombre de cas de cancers survenant jusqu'en 2025-2030 est fixé ».*

79- Coût financier. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2014

[172] CE, 3 mars 2004, *Bourdignon et Botella* : D. 2004, p. 973, note H. Arbousste ; JCP G 2004, II, 10098, note F-G Trébulle.

détaille les dépenses occasionnées pour l'indemnisation des victimes. La branche AT-MP est le principal contributeur des deux fonds créés pour assurer l'indemnisation des victimes de l'amiante : le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA), créé en 1999 et le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) créé en 2001. Les contributions à ces fonds constituent une part importante des charges supportées par la branche. La CNAM aura ainsi contribué pour près de 11,75 milliards d'euros à leur financement pour la période couvrant les années 2002 à 2013. En 2014, les dotations de la branche AT-MP aux deux fonds représenteraient 10,5 % des dépenses du régime général (1,25 milliard d'euros pour 12 milliards de dépenses). Depuis sa création jusqu'au 31 décembre 2012, le montant total des indemnisations versées aux victimes par le FIVA a atteint 3,52 milliards d'euros**.** Sur cette même période, le FIVA a, lui, été doté de 3,80 milliards d'euros.

A cela il faut ajouter les frais très importants de désamiantage, l'exemple le plus criant étant celui du campus de Jussieu[173]. Lancé en 1996 pour seulement trois ans et 183 millions d'euros, le chantier ne sera pas achevé avant 2015, pour un total de 1,8 milliard d'euros.

B) Une lutte

1) Interdiction progressive

80- Au niveau national. Plusieurs affaires vont faire évoluer les mentalités. Ainsi l'affaire Amisol au début des années 1970 (les conditions de travail déplorables dans l'usine de textile Amisol de Clermont-Ferrand provoquent une grève de 31 mois, avec occupation de l'usine) et l'affaire de l'amiante sur le campus de Jussieu, en 1974 alertent les consciences. Ce n'est qu'en 1977 que la première valeur moyenne d'exposition professionnelle sur 8 heures (VME) était adoptée et fixée à 2 fibres/ml par le décret 17 août 1977[174]. Cette réglementation s'est malheureusement révélée peu efficace. En effet, le décret de 1977 a eu paradoxalement un effet démobilisateur dans les entreprises car, dès lors que cette réglementation fut édictée, certains salariés s'estimèrent à l'abri et ne prirent aucune précaution particulière. En outre, ce décret ne fut pas très bien appliqué. L'usage de l'amiante est finalement interdit, à compter du 1er janvier 1997, par le décret du 24 décembre 1996[175]. Cette interdiction est plus tardive que dans d'autres pays européens comme les Pays-Bas qui établissent une interdiction totale en 1993, l'Italie interdisant totalement l'amiante en

[173] A. Seres, *L'incroyable facture du désamiantage de Jussieu,* Le Figaro, 17 nov. 2011.

[174] D. n°77-949 , 17 août 1977, r*elatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante*, JO. 20 août 1977, p. 4304.

[175] D. n°96-1133, 24 déc. 1996, *relatif à l'interdiction de l'amiante, pris en application du code du travail et du code de la consommation*, JO n°300, 26 déc. 1996 p. 19126.

1993, l'Autriche et la Finlande en 1994 ainsi que l'Allemagne.

81- Au niveau communautaire. Les dangers présentés par l'amiante sont mis en évidence par le Parlement européen, dans sa résolution sur les risques sanitaires de l'amiante de janvier 1978, transmise au Conseil des ministres, à la Commission et au Conseil économique et social. La directive du 19 septembre 1983[176] concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail fixe notamment des valeurs limites, considérant que « l'amiante est un agent nocif présent dans un grand nombre de situations de travail et que, par conséquent, de nombreux travailleurs sont exposés à un risque potentiel pour leur santé ». Enfin la directive du 26 juillet 1999[177] interdit l'amiante dans l'ensemble des Etats membres à compter du 1er janvier 2005.

2) Indemnisation des victimes

Les victimes de l'amiante et leurs ayants droits sont indemnisées principalement par deux fonds.

82- Le FCAATA. Créé par l'article 41 de la LFSS pour 1999, le FCAATA permet à tout travailleur ayant exercé dans l'un des établissements inscrits sur les listes fixées par arrêté d'anticiper sa fin d'activité de trois mois pour chaque année d'exposition potentielle à l'amiante dans le secteur professionnel considéré. Au 30 juin 2013, 25 000 personnes bénéficiaient d'une allocation d'un montant moyen de 1 750 euros par mois. Le fonds est financé pour l'essentiel (96 % des produits) par la contribution de la branche AT-MP fixée cette année à 821 millions d'euros.

83- Le FIVA. Le FIVA a été créé par l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 afin de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par les personnes ayant obtenu la reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante ou par les personnes ayant été directement exposées à l'amiante**.**

§2) Les autres substances mortelles

84- Accident du travail ou maladie professionnelle ? Ces substances sont susceptibles d'être la cause d'accidents mortels ou (comme l'amiante) de maladies mortelles. Cette division ne recoupe pas la division AT-MP quand on sait que certains accidents occasionnent des maladies

[176] Directive 83/477/CEE du Conseil du 19 septembre 1983 *concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.*

[177] Directive 1999/77/CE de la Commission du 26 juillet 1999 *portant sixième adaptation au progrès technique (amiante) de l'annexe I de la directive 76/769/CEE du Conseil concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la limitation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses.*

mortelles, et que certaines maladies potentiellement mortelles sont prises en charge au titre de la législation sur les accidents de travail (on songe au Sida). En France la loi pose une présomption d'imputabilité au travail de l'affection qui se trouve mentionnée dans le système de tableaux (numérotés de 1 à 98) à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale[178].

A) Risques mortels collectifs

Certaines substance et leur mode d'exploitation, font peser sur les travailleurs mais également la population un risque mortel non négligeable. Ce risque mortel est collectif car il est susceptible de toucher l'ensemble des travailleurs présents sur le site pris en leur collectivité, mais également les populations aux alentours. En effet, certains établissements exploitent des installations particulièrement dangereuses, régies par des dispositions dont la finalité est de protéger la population et l'environnement. Mais ces installations présentent aussi, des dangers pour les travailleurs qui en assurent le fonctionnement.

1) Les catastrophes industrielles

85- Des catastrophes régulières. L'affaire la plus emblématique en France est l'explosion dans l'usine AZF le 21 septembre 2001 d'un stock d'environ 400 tonnes de nitrate d'ammonium déclassé destiné à la production d'engrais, entraînant la mort de 31 personnes (dont 21 employés sur le site), faisant 2 500 blessés et de lourds dégâts matériels (environ deux milliards d'euros de dégâts). Mais les exemples mortels semblent infinis, impliquant pour la plupart une explosion, que cela soit en France (explosion de la raffinerie de Feyzin le 4 janvier 1966 :18 morts, coup de grisou dans une mine de Fouquières-lès-Lens le 4 février 1970 :16 morts), ou à l'étranger (explosion de l'usine Bhopal le 3 décembre 1984 : entre 20 000 et 25 000 morts, explosion de la mine Soma en Turquie le 13 mai 2014 : 301 morts)…

86- Une législation qui s'adapte. En réponse à la catastrophe de l'usine AZF, la loi du 30 juillet 2003 est adoptée. Elle prévoit dans son chapitre III des mesures relatives à la sécurité du personnel. En outre, une circulaire du 14 avril 2006[179] prévoie plusieurs mesures de prévention des risques, parmi lesquelles une information supplémentaire du CHSCT ainsi que des nouvelles règles de consultation propres aux établissements à risque technologique. Cependant, cette catastrophe a mis en évidence le manque de connexions entre les problématiques environnementales, de santé publique, et de santé au travail. Or, un accident technologique peut devenir une question de santé publique mais constitue le plus souvent une cause d'accident du

[178] P. Morvan, *Droit de la Protection Sociale,* Lexinexis, 6e éd., 2013, p.100.
[179] Circ. DRT n° 2006/10, 14 avr. 2006, *relative à la sécurité des travailleur sur le sites à risques industriels majeurs*.

travail.

Le Code du travail comporte un titre entier consacré aux *« Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique »*. Quelles sont ces installations ? Ce sont celles figurant sur une liste située au IV de l'article L. 518-1 du Code de l'environnement et définies comme une *« installation classée […] susceptible de créer, par danger d'explosion ou d'émanation de produits nocifs, des risques très importants pour la santé ou la sécurité des populations voisines et pour l'environnement »*.

Les CHSCT des entreprises exploitant ces installations disposent alors d'attributions particulières : ils sont notamment consultés sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, ou avant toute décision de sous-traitance[180]. Ils peuvent en outre faire appel à un expert en risques technologiques[181]. Enfin, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) peut être mis en place, *« afin de rendre plus efficace la prévention des risques professionnels sur les sites les plus dangereux, grâce à une coordination véritablement organisée des actions des différents CHSCT, au sein d'un même bassin de risques majeurs »*[182]. En effet, son principal rôle est d'assurer la concertation des différents CHSCT et de prévenir les risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements[183].

Le Code du travail regroupe en outre dans sa partie réglementaire plusieurs dispositions destinées à prévenir le risque d'explosions ou d'incendies, certaines relevant du bon sens comme l'interdiction des locaux accueillant des substances explosives ou inflammables de contenir une source d'ignition[184], ou de fumer dans ces locaux[185]. Une section VI du Chapitre VII *« Risques d'incendies et d'explosions et d'évacuation »* est dédiée à la prévention des explosions : l'employeur doit évaluer les risques d'explosion[186], empêcher la formation d'atmosphères explosives ou éviter leur inflammation[187], former les travailleurs[188].

2) Le risque nucléaire

La catastrophe de Fukushima est venue rappeler que le nucléaire, source d'énergie ô combien précieuse, pouvait se révéler mortel pour l'homme. En outre, l'intrusion récente de membres de Greenpeace dans la centrale de Fessenheim le 18 mars 2014 a mis en lumière la sécurité, ou plutôt l'absence de sécurité, de certains sites nucléaires. Ainsi, même s'il n'y a pas eu de catastrophe

[180] C. trav., art L. 4523-2.
[181] C. trav., art L. 4523-5.
[182] *Sécurité des travailleurs sur les sites à risque industriel majeur*, JCP S 2006, 1366.
[183] C. trav., art L. 4524-1.
[184] C. trav., art. R. 4227-2.
[185] C. trav., art R. 4227-23.
[186] C. trav., art R. 4227-46.
[187] C. trav., art R. 4227-44.
[188] C. trav., art R. 4227-49.

nucléaire mortelle en France, le risque nucléaire est pris très au sérieux.

87- Prévenir le risque mortel nucléaire. Les industries nucléaires ne bénéficient pas de mesures à part dans le Code du travail, les mesures de prévention étant les mêmes que celles dédiées aux installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique. Tout au plus peut-on trouver une information particulière du CHSCT qui doit être informé par le chef d'établissement de la politique de sûreté du site, consulté sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne mentionné à l'article L. 1333-6 du Code de la santé publique[189]. Preuve de l'importance cruciale de la sécurité, les heures de délégations accordées aux représentants du CHSCT sont majorées de 30% (ce qui est également le cas pour les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique)[190].

88- Risque nucléaire et droit de grève. Ce caractère de précaution extrême est également de nature à légitimer une limitation du droit de grève. En effet, le gouvernement, dans un souci de protection de la santé et de défense, avait adopté le 25 juillet 1980 une loi sur la protection et le contrôle des matières nucléaires (abrogée en 2007)[191] dont l'alinéa 3 de l'article 6 punissait « la violation intentionnelle, par des personnes physiques ou morales intervenant à quelque titre que ce soit dans les établissements où sont détenues des matières nucléaires, des lois et règlements et des instructions de l'exploitant ou de ses délégués, lorsqu'elle est susceptible de mettre en cause la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens ». Le Conseil Constitutionnel, saisi à propos d'une méconnaissance par cet article du droit de grève, reconnut à cette occasion que s'agissant de la détention de l'utilisation de matières nucléaires le législateur pouvait apporter au droit de grève « les limitations nécessaires en vue d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des personnes et des biens, protection qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle »[192].

89- Le cas particulier des essais nucléaires français. La France a réalisé plus de 200 essais nucléaires (impliquant officiellement environ 150 000 civils et militaires) entre 1960 et 1996, d'abord sur les sites sahariens, puis, après l'indépendance de l'Algérie, sur les atolls de Mururoa et Fangataufa. De nombreux incidents techniques ont perturbé la préparation ou le déroulement de certains essais. Ainsi par exemple, lors de l'essai *Béryl* du 1er mai 1962, à In-Ekker, 5 à 10% de la radioactivité s'épandent dans l'environnement en raison d'une rupture de confinement, et

189 C. trav., art. L. 4523-4
190 C. trav., art. L. 4523-7.
191 Loi n°80-572, 25 juill. 1980, *sur la protection et le contrôle des matières nucléaires*, JO 26 juill. 1980, p. 1882.
192 Cons. Const., 22 juill. 1980, n° 80-117 DC.

contaminent de très nombreuses personnes sur une zone de plus de 150 kilomètres, pendant environ une semaine. De même, l'essai aérien *Centaure* du 17 juillet 1974 atteint Tahiti en raison des conditions météorologiques difficiles et d'une élévation insuffisante.

Cinquante ans après les faits, les pouvoirs publics ont enfin reconnu leur responsabilité dans la situation sanitaire des victimes des essais nucléaires, dont beaucoup sont décédées. En effet, la loi du 5 janvier 2010[193] met en place un système de réparation spécifique qui prend le relais des régimes juridiques existants pour faciliter les indemnisations, unifier le régime applicable et instituer une présomption de causalité. Cependant, ce « dispositif à minima »[194] identifie trop strictement les bénéficiaires et donne en outre au Ministère de la défense une influence sur l'ensemble de la procédure.

B) Risques mortels individuels

A la différence des risques d'accidents nucléaires ou technologiques majeurs qui toucheraient la collectivité des travailleurs dans son ensemble, certains travailleurs sont exposés à des substances mortelles de façon individuelle, selon le poste, l'équipement de protection etc… On peut caractériser ces risques comme des risques du quotidien, qui peuvent paraitre d'une ampleur moindre que les risques d'une catastrophe de grande échelle, mais n'en demeurent pas moins potentiellement mortels.

1) Risques chimiques et biologiques

90- Les risques chimiques. Comme l'explique Hervé Lanouzière, si la préoccupation des risques chimiques existe de longue date (l'article 13 de la loi du 19 mai 1874 interdit l'emploi des enfants de moins de 16 ans dans les ateliers où sont manipulées des matières explosibles ou des substances corrosives, vénéneuses, ou qui dégagent des gaz délétères, et fixe une obligation de tenir les ateliers dans un constant état de propreté et de les ventiler convenablement[195]), deux phénomènes ont contribué à faire émerger la problématique des risques chimiques : d'une part l'amiante a permis de faire prendre conscience du caractère contaminant d'une substance inodore et invisible et qu'un risque fatal pouvait résulter d'un usage banal, et d'autre part, la montée en puissance des préoccupations environnementales a propulsé sur le devant de la scène des produits chimiques comme les solvants.

---

193 Loi n° 2010-2, 5 janv. 2010, *relative à la reconnaissance et à l'indemnisation des victimes des essais nucléaires français*, JO n°0004, 6 janv. 2010, p. 327.

194 I. Poirot-Mazères, *La loi n° 2010-2 du 5 janvier 2010 relative à la reconnaissance et à l'indemnisation des victimes des essais nucléaires français : enfin...?*, RDSS 2010, 662.

195 H. Lanouzière, *Prévenir la santé et la sécurité au travail Vol. 1 : Démarche générale, lieux et équipements,* Lamy Conformité, 2012, p. 21.

Les trois voies de pénétration des toxiques chimiques dans l'organisme sont la voie respiratoire, la voie cutanée et la voie digestive. Ils peuvent provoquer des intoxications aiguës (résultant de l'exposition unique et massive à un agent chimique entrainant des dommages corporels pouvant conduire à la mort) et des intoxications chroniques (le contact répété avec certains agents chimiques, même à de faibles doses, attaque progressivement l'organisme). Selon une enquête Sumer de 2003, près de 38 % des salariés, soit près de 7 millions de personnes, déclarent avoir été exposés à au moins un produit chimique[196].

Le Code du travail consacre un titre aux risques chimiques, l'agent chimique dangereux étant défini comme tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement de l'article R. 4411-6 du Code du travail (explosibles, comburants, extrêmement inflammables, toxiques, corrosifs, cancérogènes etc…) ou au règlement CE n°1272/2008 ou tout agent qui ne satisfaisant pas à ces critères présente un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs[197]. Des mesures particulières sont prises selon les substances nocives. Ainsi par exemple, les ouvriers exposés au plomb doivent disposer de deux locaux aménagés en vestiaires collectifs, le premier étant exclusivement réservé au rangement des vêtements de ville et le second au rangement des vêtements de travail, des douches assurant la communication entre les deux vestiaires[198]. En outre la réglementation met l'accent sur le principe de substitution, l'employeur doit s'efforcer remplacer un agent chimique dangereux par un autre agent chimique, non dangereux. A performances industrielles égales, l'employeur doit choisir le moins dangereux des deux agents chimiques, chose complexe lorsque les dangers sont différents (par exemple un produit toxique ou un produit inflammable). Enfin, l'employeur doit limiter l'accès des zones dangereuses, par un système de badge ou de code d'accès, par exemple.

91- Les risques biologiques. Selon l'enquête Sumer de 2003, 2,6 millions de travailleurs seraient exposés à des risques biologiques. Certaines des infections peuvent provoquer des cancers, des complications pulmonaires ou cardiaques allant jusqu'au décès. On entend par agents biologiques les micro-organismes, les cultures cellulaires et les endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. Selon l'INRS la contamination par des agents biologiques concerne de nombreux secteurs d'activité des métiers de la santé, du traitement de l'eau ou des déchets, laboratoires de recherche, métiers au contact d'animaux vivants ou morts… mais tous les secteurs professionnels peuvent, à un moment ou à un autre, à

[196] DARES, *Les expositions aux risques professionnels : les produits chimiques*, Résultats Sumer 2003.
[197] C. trav., art. R. 4412-3.
[198] C. trav., art. R. 4412-156.

des degrés divers, être touchés[199]. Le Code du travail consacre un titre à la prévention des risques biologiques et classe les agents biologiques en quatre groupes selon l'importance du risque d'infection qu'ils présentent[200], l'employeur devant se servir de ce classement pour évaluer les risques. Ce dernier doit alors prévenir l'introduction par les travailleurs de nourriture et de boisson dans les zones d'exposition, et doit leur fournir des moyens de protection individuelle. Enfin, des mesures particulières doivent être prises dans les lieux où les travailleurs sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes présents dans l'organisme de patients ou de personnes décédées ou chez des animaux vivants ou morts.

La question d'une éventuelle pandémie se pose également. La perspective d'une pandémie grippale (après mutation du virus de la grippe aviaire ou d'une souche virale voisine) était présentée en 2008 par la communauté scientifique comme un *« risque certain »*, l'hypothèse la plus pessimiste étant qu'un tiers de la population française pourrait être touchée par la maladie, soit 20 millions de personnes et que 1 % des malades risqueraient de décéder, soit 200 000 décès possibles. La DGT s'est ainsi fendue d'une circulaire en date du 18 décembre 2007 *« relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale »*. Selon cette circulaire la pandémie grippale est un *« risque professionnel »* pour les personnels des entreprises relevant directement de la réglementation relative aux *« risques biologiques »*, mais également pour d'autres salariés, lorsqu'il serait établi que la contamination potentielle est directement liée à l'activité de l'entreprise. Les salariés malades relèveraient de la législation relative aux AT-MP. Pour les autres la pandémie grippale serait qualifiée de *« risque environnemental »*, extérieur à l'entreprise[201]. Les entreprises doivent anticiper une éventuelle vague pandémique en établissant un plan de continuité d'activité dans une situation dégradée, avec pour objectif d'assurer le maintien de l'activité tout en protégeant la santé du personnel, grâce à des mesures d'organisation du travail et de protection et d'hygiène individuelle. On l'a vu une des solutions contre la menace de pandémie grippale est le recours au télétravail (V. *supra* n°58).

2) Risques liés aux phénomènes physiques

Cette catégorie est à mi-chemin entre les situations mortelles et les produits mortels, mais les rayons ionisants et l'électricité peuvent être considérés comme une substance dans le sens où un élément extérieur, ici une énergie, rentre en contact avec le corps humain.

92- Rayons ionisants. Le rayonnement ionisant est un rayonnement capable de déposer assez d'énergie dans la matière qu'il traverse pour créer une ionisation (un retrait ou un ajout des

199 INRS, *Aide-mémoire juridique : les risques biologiques sur les lieux de travail,* 2010.
200 C. trav., art. R. 4421-3.
201 E. Pouliquen, *Pandémie grippale : un risque certain, à terme incertain*, Les Cahiers du DRH, 2008, 144.

charges à un atome ou une molécule). Les rayons ionisants sont utilisés notamment dans le cadre de l'industrie du nucléaire et peuvent être à l'origine de cancers mortels, même si la Cour de cassation reste très prudente s'agissant du lien de causalité entre la pathologie et l'activité professionnelle, comme dans le cas de cet ouvrier spécialisé chargé de l'extraction de plutonium, décédé en 2002 des suites d'un cancer gastrique[202]. Les affections provoquées par les rayonnements ionisants sont prises en charge au titre du tableau n° 6 des maladies professionnelles avec un délai de prise en charge de 30 ans. Cependant, pour les radiations résultant de substances atomiques, la Cour de cassation a estimé au milieu des années 1980 que les pathologies broncho-pulmonaires ne sont reconnues comme maladies professionnelles par ce tableau - en cas d'exposition aux rayons X ou à toute autre substance radioactive - que s'il y a eu inhalation. N'est pas concerné par exemple un salarié qui, chargé dans un centre d'expérimentation atomique de faire des prélèvements de matériaux après des explosions nucléaires, a présenté quelques années plus tard des complications au niveau des poumons survenus après diffusion, par métastases, d'un cancer affectant un autre organe[203].

Des valeurs limites réglementaires sont établies pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. Lorsqu'un travailleur a subi une exposition qui dépasse les limites réglementaires, l'employeur, appuyé par la personne compétente en radioprotection et le médecin du travail, doit immédiatement faire cesser l'exposition et appliquer l'ensemble des règles de gestion prévues par le Code du travail. Des dispositions particulières sont prévues pour les femmes enceintes, les jeunes travailleurs et les travailleurs temporaires.

93- Electricité. Les accidents liés à l'électricité ont provoqué 5 décès en 2012[204], un chiffre non négligeable. D'autant que ce type d'accident se distingue par sa gravité : si l'on compare aux chutes de hauteur (71 925 chutes pour 52 décès, soit 0,07%) les accidents liés à l'électricité sont beaucoup plus mortifères (726 accidents pour 5 décès, soit 0,69%). En outre, une électrocution peut être la cause indirecte de la mort comme dans le cas de ce salarié EDF touché par une forte décharge électrique le faisant lâcher prise et entrainant sa chute mortelle d'une hauteur de 8,40 mètres du sol[205].

Les dispositions concernant le risque électrique sont éclatées dans le Code du travail à travers plusieurs sections (consacrées aux risques électriques pour les travailleurs indépendants, à la conception et à la réalisation des installations électriques, aux travailleurs autorisés à effectuer des

---

[202] Cass. 2e civ., 4 nov. 2010, Commissariat à l'énergie atomique et al. c/ Mme veuve X..., n° 09-16.203, RDSS 2011, 178, note T. Thierry.
[203] Cass. soc., 21 oct. 1985, *Bull. civ.* 1985, V, n° 480.
[204] CNAMTS, *Rapport de gestion 2012,* tableau 41, p. 48.
[205] Cass. crim., 11 oct. 2011, n° 10-87.212, Dr. soc. 2012, p. 93.

opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage…) Il en ressort que les locaux ou emplacements réservés à la production, la conversion ou la distribution d'électricité doivent être signalés de manière visible et être matérialisés par des dispositifs destinés à en empêcher l'accès aux personnes non autorisées[206], mais également être conçus afin d'assurer a protection contre les chocs électriques, la prévention des risques de brûlure et d'incendie[207], et enfin que l'employeur du travailleur intervenant sur une installation électrique doit s'assurer que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées[208].

Si les atteintes physiques mortelles sont une des composantes de la mort, il en va également d'un phénomène qui a pris une importance croissante ces dernières années, les atteintes psychologiques mortelles.

Chapitre II) Atteintes psychologiques mortelles

94- Le cas Japonais. *« Et j'y compris une grande chose : c'est qu'au Japon, l'existence c'est l'entreprise. […] Les comptables qui passaient dix heures par jour à recopier des chiffres étaient à mes yeux des victimes sacrifiées sur l'autel d'une divinité dépourvue de grandeur et de mystère. […] Le Japon est le pays où le taux de suicide est le plus élevé, comme chacun sait. Pour ma part, ce qui m'étonne, c'est que le suicide n'y soit pas plus fréquent »*[209]. Cet extrait de *Stupeur et Tremblements* d'Amélie Nothomb illustre bien la situation du Japon, qui en est encore au stade de la prise de conscience des questions de santé mentale. Si le ministère de la santé, du travail et des affaires sociales japonais a estimé en 2012, qu'au cours des trois dernières années 25% des salariés japonais avaient été victimes *power harassment*[210] (harcèlement moral) sur leur lieu de travail de la part de leur supérieur*,* encore plus marquants sont les cas de suicide (*karojitsu*) ou de mort subite (*karôshi)* dus à la surcharge de travail. L'affaire *Dentsu*, du nom de l'entreprise employant un salarié avec une telle charge de travail qu'il lui arrivait parfois de ne plus

[206] C. trav., art. R. 4226-9.
[207] C. trav., art. R. 4215-13.
[208] C. trav., art. R. 4544-10.
[209] A. Nothomb, *Stupeur et tremblements,* Albin Michel, 1999, p 162-163.
[210] L. Lerouge, *Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais,* RDT 2013, p. 723.

rentrer chez lui, est à ce titre révélatrice du phénomène. Le salarié s'était pendu et l'entreprise fut définitivement condamnée par la Cour suprême nippone le 24 mars 2000, les juges reconnaissant une relation entre la surcharge de travail, le suicide et l'existence d'une faute de l'employeur de la victime. Si la semaine de 40 heures est une obligation légale depuis 1993, les heures supplémentaires sont nombreuses (souvent plus de 60 heures par mois). En outre comment lutter contre les salariés qui travaillent plus que la durée légale ou conventionnelle de leur propre chef, mus par une tradition ancestrale d'obéissance et d'assiduité ?

95- La « mode » des risques psychosociaux ? Les atteintes psychologiques mortelles atteignent les salariés dans leur psyché, c'est-à-dire dans l'ensemble des phénomènes psychiques (concernant l'esprit et la pensée), et ont pour conséquence la mort, volontaire ou non. Elles sont la conséquence la plus extrême des atteintes psychologiques regroupées depuis quelques années sous l'expression *« risques psychosociaux »* (RPS), notion assez floue et non définie juridiquement mêlant causes et conséquences. Ce sont des facteurs de risques appréhendés par le droit du travail (harcèlement moral et sexuel, stress, violence, insécurité dans l'emploi, discriminations, intensification du travail, voire organisations du travail). Ces facteurs entraînent un certain nombre de troubles mentaux et somatiques : stress, fatigue, addictions, *burn out*, symptômes cardio-vasculaires, dépressions, suicides...[211]. Cette « mode » des RPS serait notamment due au fait *« que le seuil de sensibilité des citoyens aux violences et contrariétés de la vie quotidienne s'est effondré » ce qui rend toute atteinte, même minime à la personne humaine, intolérable. Le cadre des relations de travail n'échapperait pas à ce phénomène, car on y constaterait une « hypersensibilité du salarié aux désagréments ordinaires du travail »*[212]. Cependant, l'arrêt *Snecma*[213] qui interdit à l'employeur de mettre en place une organisation de travail pathogène, amène à s'interroger sur l'immixtion du juge dans le pouvoir de direction de l'employeur. En effet, pour reprendre les propos d'Erick Fille inventant une citation imaginaire d'Alphonse Allais *: « toute situation de travail est porteuse de risque psychosocial, donc pour supprimer le risque, supprimons le travail !»*[214]. Il faut à ce titre saluer l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 6 mars 2014[215] infirmant la décision du TGI de Paris[216] qui annulait la décision d'externalisation par la société Areva de l'approvisionnement du site de la Hague en énergie pour cause de risque de stress pour les salariés. En effet, après la décision du TGI de Paris plusieurs auteurs s'inquiétaient car *« toute décision de l'employeur ayant des conséquences sur l'organisation de son entreprise n'est-elle pas en effet,*

[211] L. Lerouge, *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, Dr. soc. 2014, 152.
[212] P. Morvan, *La mode des risques psychosociaux*, Dr. soc. 2013, 965.
[213] Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 : JurisData n° 2008-043018 ; *Bull. civ.* 2008, V, n° 46 ; JCP E 2008, 1834, note M. BabinErick
[214] E. Fille, *Se donner le moyen de réduire le risque,* SSL 2014, n° 1624, p. 11.
[215] CA Paris, Pôle 6, Ch. 2, 6 mars 2014, n° 11/14662.
[216] TGI Paris, 5 juill. 2011, no 11/05780.

inéluctablement génératrice de stress et d'anxiété pour ses salariés ? »[217] En effet, il ne faut pas qu'un principe de précaution ne se substitue au principe de prévention, paralysant le pouvoir de direction de l'employeur[218], tout en restant cependant respectueux de la santé des salariés.

Section I) Atteintes mortelles

§1) Le stress

96- Définition. Le stress est défini par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 (étendu par arrêté du 23 avril 2009) comme un *« déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »*. L'individu est alors capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

A) Causes

97- Un accroissement de la charge de travail. Les impératifs de productivité et l'obtention de résultats performants en un temps record exigés par les employeurs sont à la base de cet accroissement. De cet accroissement découle alors une dégradation des conditions de travail, le salarié passant un temps excessif consacré au travail[219]. Dans une affaire de suicide d'un salarié de Renault, sa veuve précisait que lors du lancement du *« contrat 2009 »* il avait été contraint de travailler une douzaine d'heures par jour et de compléter ce travail par un travail intensif à la maison, tous les soirs et tous les week-ends. Cette surcharge de travail touche également le cas des stages : le Royaume-Uni a été choqué par la mort en août 2013 de Moritz Erhardt, étudiant allemand âgé de 21 ans qui effectuait un stage auprès de la Bank of America à Londres, à un rythme d'environ 100 heures de travail par semaine et avait cumulé huit nuits blanches en deux semaines avant de mourir d'épuisement et de stress[220]. Ce processus est décrit dans le livre *Pendant qu'ils comptent les morts : entretien avec un ancien salarié de France Télécom et une médecin psychiatre* de Marin Ledun : *« Pour tenter de s'en sortir, le salarié va dans un premier temps amener du travail chez lui et l'effectuer au détriment de son temps de repos, son temps familial, son temps de sommeil. Du coup il deviendra plus irritable, moins concentré, et raisonnera moins facilement, ce qui accroitra son sentiment d'échec ou la réalité professionnelle*

[217] O. Obled, *Annulation d'une décision d'externalisation en raison de risques psychosociaux et industriels,* JCP S 2011, 1455.
[218] O. Levannier-Gouël, *Projet d'externalisation et RPS : un régime juridique encore à imaginer*, SSL 2014, n° 1624, p. 6.
[219] G. Pignarre, *Souffrance au travail et réparation des risques professionnels,* RDT 2010, p. 305.
[220] A-C. Monkam, E. Némorin, *Le stagiaire en Angleterre et en France : quelle régulation ?,* SSL 2014, n°1621, p. 6.

de cet échec. C'est alors qu'il aboutira dans cette fameuse impasse en réalisant qu'il n'est plus capable de s'en sortir, de rendre à temps et avec la qualité qu'il aime apporter son travail, le rapport qui lui a été demandé par exemple. […] La mort, pour ce salarié, ne représente le plus souvent qu'une délivrance »[221].

98- De nouvelles organisations du travail et pratiques de management. L'accroissement de la charge de travail va de pair avec des méthodes managériales pathogènes. La jurisprudence a eu l'occasion de condamner des organisations de travail ou pratiques managériales sources de stress. Tel est le cas du *forced ranking*, système par lequel la performance individuelle est appréciée par comparaison avec celle des autres salariés ayant une fonction comparable, selon des quotas prédéfinis et impératifs. Ce système consiste à fixer des quotas de salariés à bien et à mal noter, impose au notateur leur classement dans des groupes selon des pourcentages prédéterminés. Il aboutit à une compétition sans fin entre les salariés, génératrice d'un stress continu selon la Cour de cassation qui interdit ce système[222]. Ainsi, l'évaluateur doit bénéficier d'une marge de manœuvre réelle pour attribuer les notes et ne doit pas être contraint de respecter des quotas[223]. Le *benchmark*, mode d'organisation basé sur la performance a connu une destinée différente. Deux arrêts, du TGI puis de la Cour d'appel de Lyon, portant sur le système de *benchmark* pratiqué dans les Caisses d'épargne Rhône Alpes Sud (CERA) ont alimenté le débat. Le TGI de Lyon, condamne dans un premier temps la CERA, le *benchmark* compromettant gravement la santé des salariés[224]. En effet à cette époque chaque agent est contrôlé par l'employeur mais a également une connaissance journalière de son positionnement personnel par rapport aux autres en terme de performance et se trouve classé avec indication de sa progression ou de sa régression dans ce classement, créant un climat de compétition permanente. Suite à ce jugement la CERA a fait évoluer l'organisation de travail, le salarié n'ayant plus accès aux résultats de ses collègues et n'étant plus comparé au meilleur de ses collègues mais par rapport à une médiane[225]. En conséquence, selon la Cour d'appel les syndicats intimés n'ont pas fait la démonstration du caractère pathogène de cette nouvelle organisation du travail[226], ce qui signifie que la licéité du *benchmark* dépend des modalités de sa mise en œuvre.

99- Le développement des NTIC. Si les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) peuvent être un outil de lutte contre le stress (en permettant le développement du télétravail par exemple) elles en sont surtout une cause. En effet, les NTIC

---

221 M. Ledun, B. Font le Bret, *Pendant qu'ils comptent les morts : entretien avec un ancien salarié de France Télécom et une médecin psychiatre,* La Tengo Editions, 2010.
222 Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-26.539 : JurisData n° 2013-005554 ; JCP S 2013, 1160, avis B. Aldigé.
223 V. Meimoun Hayat, *Le « forced ranking », une pratique illicite,* JCP S 2013, 1318.
224 TGI Lyon, 4 sept. 2012, SSL 2012, n° 1551, p. 12.
225 F. Champeaux, *Benchmark : le retour gagnant*, SSL 2014, n° 1620, p. 14.
226 CA Lyon, ch. soc., 21 févr. 2014, n° 12/06988.

peuvent apparaitre à la fois comme des ressources et des contraintes pour les professionnels. Les NTIC ont ainsi entraîné la fin de la *summa divisio* travail/repos, principalement en raison de la télé-disponibilité permanente des salariés. De ce fait, les temps de repos se sont, sinon raréfiés, en tous cas, détériorés[227], car la possibilité pour chacun d'être joint à tout moment induit une pression constante. Cette disponibilité de tous les instants perturbe en outre la vie personnelle et familiale du salarié. Enfin, une surcharge informationnelle est causée par les NTIC et peut être source de stress, de dysfonctionnements divers et de manque d'efficacité.

B) Prévention

100- Une obligation légale et jurisprudentielle. L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, il doit donc prendre en compte les RPS dans sa politique d'hygiène et de sécurité. Effectivement, le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique ET mentale des travailleurs[228], ce qui passe par des actions de préventions des RPS. L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail énonce que l'obligation de prévention couvre les problèmes de stress au travail. En outre, la jurisprudence de l'obligation de sécurité de résultat née des arrêts *Amiante* et la jurisprudence *Snecma*, qui interdit à l'employeur de mettre en place une organisation de travail pathogène, contraignent encore un peu plus ce dernier.

101- L'évaluation des risques et le dialogue avec les IRP. L'employeur doit, dans un premier temps, évaluer les facteurs de stress, notamment la charge de travail qui joue un rôle prépondérant dans le déclenchement du stress. L'employeur peut s'appuyer sur plusieurs indicateurs comme l'exigence du travail (quantité, pression, complexité…), la charge émotionnelle (relation avec le public…) ou la latitude décisionnelle du salarié[229]. L'employeur doit aussi associer le CHSCT qui a pour mission d'analyser les risques professionnels ainsi que les conditions de travail[230]. L'employeur peut enfin négocier un accord collectif sur le stress (en application du plan d'urgence pour la prévention du stress au travail d'octobre 2009, les entreprises de plus de 1 000 entreprises étaient incitées à engager des négociations sur ce sujet avant le 1er février 2010).

102- Des initiatives concernant le temps de travail ou les NTIC. L'employeur est également tenu de veiller à la préservation de la vie familiale des salariés, élément important de bien être.

---

227 S. Fantoni-Quinon, C. Leborgne-Ingelaere, *L'impact des TIC sur la santé au travail,* JCP S 2013, 1452.
228 C. trav. art. L. 4121-1.
229 LSQ, *Suicide et travail : enjeux juridiques et prévention,* vendredi 14 mars 2014, n° 16550.
230 C. trav. art. L. 4612-2.

Une initiative rare a été prise en ce sens à l'initiative du Ministère des droits des femmes, avec l'adoption par une quinzaine d'entreprise d'une charte intitulée *« Quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie »*, à l'occasion du cinquième anniversaire de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Les entreprises signataires (dont certains grands groupes) s'engagent notamment à *« planifier des réunions dans la plage 9 heures-18 heures »*, *« limiter l'envoi de mails hors des heures de bureau ou le week-end »* ou encore *« prendre ses jours de congé et veiller à la prise de congé de ses collaborateurs »*[231]. L'objectif est de lutter contre la *« culture du présentéisme »* pour une meilleure qualité de vie et une diminution du stress. L'employeur peut en outre lutter contre l'omniprésence des NTIC (interdire l'envoi de mails professionnels passé une certaine heure par exemple) et mettre en place un dispositif de télétravail, source d'une diminution du stress.

103- Une réactivité accrue. L'employeur doit agir dès l'apparition des premiers signes de stress : un des motifs de la condamnation de Renault dans une affaire de suicide est que la société n'a pas tenu compte des signes avant-coureurs du passage à l'acte, la Cour d'appel précisant que l'état de santé du salarié était apparu très dégradé deux mois avant son suicide, présentant un amaigrissement sensible, une tristesse et une absence de toute collaboration avec son entourage[232]. Ainsi l'employeur, dès les premiers signes avant-coureurs, doit au minimum s'entretenir avec le salarié pour tenter de trouver des solutions.

§2) Le harcèlement et la violence

104- Définition. Le harcèlement et la violence au travail sont définis par l'article 2 de l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail signé à l'unanimité par le patronat et les syndicats le 26 mars 2010 et étendu par arrêté du 23 juillet 2010. Selon cet article, *« le harcèlement survient lorsque l'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations de travail »*. Quant à la violence au travail, elle *« se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique… »* L'ANI reconnait que le harcèlement peut prendre plusieurs formes. Il peut être d'ordre physique, psychologique ou sexuel, peut consister en des incidents ponctuels ou des comportements systématiques, être exercé entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, par des tiers, et peut aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves comme

[231] Ministère des droits des femmes, *Quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie*, 22 mai 2014.
[232] CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954, SA Renault c/ Mne T. : JurisData n° 2011-008975.

des délits. Avant cela, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral en droit français. Nous nous attarderons ici sur le harcèlement moral.

A) Diversité des situations

105- Intention de nuire ? Le harcèlement moral n'est pas forcément caractérisé par l'intention de nuire. Ainsi, la question s'était posée de savoir si le harcèlement moral pouvait résulter de pratiques managériales pathogènes, sans être le fait d'une seule personne mal intentionnée. L'article L. 1152-1 du Code du travail mentionne les agissements *« ayant pour effet »* une dégradation de la santé, c'est-à-dire non seulement les nuisances isolées d'un collègue mais plus largement toute les méthodes de gestion pathogènes. Quant à la Cour de cassation, elle a estimé que l'intention de l'auteur n'était pas requise pour la constitution de l'infraction. Le salarié victime n'a ainsi pas à démontrer une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre[233], ce qui étend le harcèlement moral au *« harcèlement managérial »*. On peut relater le cas de ce prothésiste dentaire subissant *« une pression constante de son employeur relativement au volume de travail à effecteur et à la rapidité d'exécution »*[234] conduisant à sa tentative de suicide. En l'espèce, il n'y avait pas d'indice d'une volonté avérée de l'employeur de nuire au salarié, de le *« détruire »* psychologiquement.

106- Harcèlement vertical et horizontal. Même si c'est le cas de figure le plus répandu, l'auteur du harcèlement n'est pas forcément un supérieur hiérarchique (harcèlement vertical descendant). Ainsi, le harcèlement horizontal, entre collègues, existe, et engage souvent la responsabilité de l'employeur *qui « manque à son obligation de sécurité de résultat « lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements »*[235].

Enfin plus rare, le harcèlement vertical ascendant, c'est-à-dire le harcèlement d'un subordonné sur son supérieur, existe également[236]. Ainsi, c'est le cas lorsqu'un responsable de service subit durant plusieurs années le comportement irrévérencieux et méprisant d'un salarié subordonné, qui diffusait d'elle une image d'incompétence dans son milieu professionnel, ce qui a conduit à dégrader le climat et les conditions de travail de la supérieure hiérarchique, amenant cette dernière à commettre l'irréparable[237]. La Cour d'appel avait considéré que le délit d'harcèlement supposait que la dégradation des conditions de travail soit de nature à compromettre l'avenir professionnel

---

[233] Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.1497, Dr. soc. 2010, 110, obs. C. Radé.
[234] F. Vélot, *Quand la harcèlement conduit à une tentative de suicide*, SSL 2007, n° 1298, p. 10.
[235] Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, FP P+B+R : JurisData n° 2010-051428.
[236] J. Mouly, *Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?,* JCP G 2010, 321.
[237] Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, F-P+B, Mne. B. et a.c/ M. C.

de la victime, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, le salarié n'étant pas en position de compromettre la position professionnelle de la victime[238]. La Cour de cassation censure alors cette décision aux motifs que les textes ne subordonnent pas le délit à l'existence d'un pouvoir hiérarchique et le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction.

B) Prévention

107- Une obligation légale. La prévention du harcèlement est une composante de l'objectif plus général de prévention de l'ensemble des risques professionnels. L'article L. 1152-4 du Code du travail dispose que *« l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral »*. En outre, ce dernier doit afficher l'article L. 222-33-2 du code pénal (relatif à la définition et à la répression du harcèlement moral) dans les lieux de travail.

108- Absence de précisions sur le type de mesures à adopter dans le Code du travail. Mis à part cela, le Code du travail ne contient aucune précision particulière sur le type de mesures à adopter. Pour Cyril Wolmark c'est une bonne chose, car cela permet de replacer le harcèlement dans le contexte plus général de l'organisation du travail, et le fait de créer des mécanismes particuliers aurait conduit d'une part à un empilement trop important des dispositifs et d'autre part à enfermer le harcèlement dans une *« conception psychologisante et par trop individualiste »*[239].

109- Les recommandations de l'ANI. Selon Gwénaëlle Hamelin, les recommandations de l'ANI en matière de prévention comportent quatre étapes[240]. La première consiste à prévenir la violence et le harcèlement (sensibiliser, former et informer l'encadrement et les salariés, en faire mention dans le règlement intérieur). La deuxième étape consiste à recenser et mesurer le phénomène (conflits personnels etc…), la troisième à agir (améliorer l'organisation et les conditions de travail, mettre en place une procédure d'alerte, travailler avec le CHSCT), et la quatrième à réagir (identifier les problèmes et tensions, recourir à la médiation, aider, sanctionner).

---

[238] *Reconnaissance du harcèlement moral ascendant,* JCP S 2012, act. 33.
[239] *Dictionnaire des risques psychosociaux,* dir. P. Zawieja, F. Guarnieri, Editions du Seuil, févr. 2014.
[240] G. Hamelin, *Agir sur le stress et les violences au travail*, Dunod, 2012.

Section II) Conséquences mortelles

§1) Conséquences psychiques, la mort volontaire

A) Le suicide

110- Le suicide en France. On assiste ces dernières années à une prise de conscience du problème de santé publique que représente le suicide, action de causer volontairement sa propre mort[241], à tel point que le 9 septembre 2013 l'Office National du Suicide a été créé par la Ministre de la santé Marisol Touraine[242]. Le Conseil économique social et environnemental relève que, bien qu'une politique active de prévention ait contribué à la baisse de l'ordre de 20% du nombre de décès par suicide en France entre 1986 et 2010 (de 12 525 à 10 334 décès), en 2010 le taux de mortalité par suicide en France est de 14,7 pour 100 000 habitants, nettement au-dessus de la moyenne européenne (10,2 pour 100000 habitants)[243].

111- Suicide et travail : quelques chiffres. Si le risque de décès par suicide est multiplié par deux pour les chômeurs, *« la conduite suicidaire est un processus multifactoriel dans lequel l'activité professionnelle pourrait jouer un rôle »* selon l'institut de veille sanitaire (InVS). Ainsi, selon un sondage du cabinet Technologica réalisé en septembre 2013, plus d'un tiers des actifs a déjà songé à suicider. En outre, 15% des salariés interrogés rapportent que leur entreprise a été confrontée à une crise suicidaire au cours de cinq dernières années. En effet, ces dernières années, les cas de suicides de salariés (notamment au sein de grandes entreprises comme Renault, France Télécom, Orange, La Poste…) ont fait la une des faits divers à tel point qu'on a pu parler de *« vagues de suicide »*. Ainsi, début décembre 2009, à la demande de l'inspection du travail, France Telecom révèle avoir comptabilisé 32 suicides de salariés depuis janvier 2008, dont 17 en 2009.
Une étude de l'InVS portant sur les décès d'hommes survenus entre 1976 et 2002 pour lesquels le suicide était mentionné en cause principale du décès constate que le secteur de la santé et de l'action sociale présente le taux de mortalité par suicide le plus élevé (34,3/100000) suivi des secteurs de l'administration publique (en dehors de la fonction publique d'État : 29,8/100000), de la construction (27,3/100000) et de l'immobilier (26,7/100000). En outre, l'analyse par groupe socioprofessionnel montre des taux de mortalité près de trois fois plus élevés chez les employés et surtout chez les ouvriers (proche de celui observé en population générale) par rapport aux

241 *Dictionnaire historique de langue française.,* dir. A. Rey, Le Robert, 2010.
242 D. n° 2013-809, 9 sept. 2013, *portant création de l'Observatoire national du suicide*, JO n°0210, 10 sept. 2013, p. 15199.
243 Conseil économique, social et environnemental, *Suicide : plaidoyer pour une prévention active*, avis, fév. 2013.

cadres[244].

112- Suicide et travail, un paradoxe ? La question des liens entre le suicide et le travail est paradoxal car le travail est un facteur d'intégration et permet de lutter contre l'isolement qui est un des principaux facteurs de suicide. Et de fait, l'étude de l'InVS explique que le taux de mortalité standardisé par suicide est de 25,1 pour les *« salariés tout secteurs »* contre 58,1 en cas *« d'absence d'activité salariée »*.

A l'opposé, comme le résume l'InVS dans une autre étude publiée en décembre 2011 *« si le fait d'avoir un emploi est reconnu comme un facteur protecteur vis-à-vis du suicide, certaines situations professionnelles caractérisées par une exposition à des contraintes psychosociales sont reconnues comme délétères pour la santé psychique et pourraient constituer un élément déclencheur dans la survenue de syndromes dépressifs et/ou des conduites suicidaires »*. Ainsi, de nombreuses études épidémiologiques ont établi un lien entre des contraintes de travail génératrices de stress chronique et l'apparition d'une dépression, pouvant par la suite favoriser un passage à l'acte suicidaire. Les risques psycho-sociaux telle que la souffrance au travail, analysée comme l'impact des organisations du travail sur la santé physique et psychique, fragilisent les individus ou les groupes.

B) Le lien entre le suicide et le travail

L'établissement du lien entre le suicide et le travail, s'il demeure moins problématique que le lien entre la crise cardiaque et le travail par exemple, n'est pas toujours chose aisée.

1) Une jurisprudence évolutive

113- Une jurisprudence inspirée du droit des assurances. La jurisprudence du droit des assurances sur la vie a adopté dès la fin du XIX^{ème} siècle une distinction suivant que le suicide était *« conscient »* (décision prise par un individu pleinement en possession de ses moyens et conscient des conséquences de ses actes) ou *« inconscient »* (décision accomplie sous la contrainte d'un état psychologique ou physiologique particulier, dont l'origine est souvent liée à des événements extérieurs). Cette distinction entre le suicide *« volontaire »* (signe d'une faute intentionnelle rendant impossible l'exécution du contrat d'assurance-vie) et le suicide *« involontaire »* (les ayants droit peuvent alors bénéficier de l'assurance vie) a été transposée par la jurisprudence dans le champ des risques professionnels après l'adoption de la loi du 9 avril 1898. Ainsi, si les difficultés ayant poussé le salarié au suicide étaient d'ordre privé, même quand la tentative se déroulait sur le lieu de travail, le suicide n'était pas pris en compte au titre des risques

[244] Institut de veille sanitaire, *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles,* avril 2010.

professionnels[245]. A l'inverse, si le suicide résultait d'un geste désespéré lié à une perte de lucidité, il était considéré comme un accident de travail[246].

Ainsi donc, comme le résume Benjamin Joly, la position de la Cour de Cassation est la suivante : *« si l'acte est accompli en toute lucidité et ne dénote pas un trouble particulier (déclaration de la victime, lettres ou actes préparatoires indiquant une préméditation) et que par ailleurs rien ne le relie au travail, il constitue une faute intentionnelle exclusive de la prise en charge des conséquences du suicide ou de sa tentative par les assurances sociales. Si au contraire, la victime a agi sous l'effet d'un état altérant ses facultés (événement traumatisant de nature physiologique, ou psychologique, pathologie), et que cet état est en lien avec le travail, il n'y a pas de faute intentionnelle »*[247].

114- Un accident du travail plus qu'une maladie professionnelle. En matière de suicides, la grande majorité des arrêts rendus par la Cour de cassation dans le champ des risques professionnels concerne les accidents du travail, même s'il existe également des cas de suicides assimilés à des maladies professionnelles. Il existe plusieurs explications à cet état de fait. Tout d'abord, le régime des accidents du travail est antérieur à celui des maladies professionnelles[248]. Il faut également prendre en compte le fait que la demande de reconnaissance du suicide comme conséquence d'une maladie professionnelle est beaucoup plus complexe (les ayants droit du salarié doivent en effet non seulement établir le lien entre le suicide et la maladie, mais il faut également que la maladie figure aux tableaux des maladies professionnelles et que le salarié remplisse des conditions spécifiques…) que pour un accident du travail (où la présomption d'imputabilité joue dès lors que le suicide intervient aux temps et lieu de travail, laissant à l'employeur ou la CPAM la charge de prouver l'absence de liens entre le suicide et le travail).

2) Les différents cas de figure

Dans le cas du suicide pris comme accident du travail il existe différents cas de figure.

115- Suicide aux temps et lieu de travail ou pendant le trajet. Tout d'abord si le suicide a lieu aux temps et lieu de travail la présomption d'imputabilité joue et le suicide sera pris en compte au titre de la législation sur les risques professionnels, sauf si l'employeur ou la CPAM prouvent qu'il n'est pas lié au travail (difficultés familiales par exemple).Ensuite, le suicide survenant sur le trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail (ou celui qui est la conséquence d'un accident de trajet) peut faire l'objet d'une prise en charge au titre des accidents de trajet.

---

[245] Cass. 2ème civ., 18 oct. 2005, n° 04-30205.

[246] Cass. soc. 20 avril 1988, n° 86-15690, *Bull. civ.* 1988, V, n° 241, p. 158.

[247] B. Joly, *La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative,* Dr. soc. 2010, 258.

[248] Loi du 9 avril 1898 pour les accidents du travail et loi du 25 octobre 1919 pour les maladies professionnelles.

116- Suicide en dehors du temps et du lieu de travail. Enfin, le suicide conséquence d'un accident du travail intervient souvent en dehors du temps et du lieu de travail. Si le suicide survient dans un délai relativement bref après l'accident, la présomption d'imputabilité se trouve maintenue (par exemple si un traumatisme crânien d'origine professionnelle a pour conséquence des troubles neuropsychiques qui s'aggravent et aboutissent au suicide[249]). Mais si le temps qui sépare l'accident du décès est trop long[250], ou si le salarié a repris le travail[251], les ayants droit de la victime doivent démontrer le lien avec le travail. En outre, le principe selon lequel les prédispositions morbides du salarié ne permettent pas d'écarter l'application de la loi du 9 avril 1898 s'est trouvé appliqué au cas du suicide (c'est ainsi le cas si l'aggravation par un accident du travail d'un état pathologique antérieur pousse le salarié au suicide, le suicide étant alors considéré comme imputable à l'accident)[252].

117- Appréciation souveraine des juges du fond. La question du lien entre le suicide et le travail relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, qui s'appuieront le cas échéant sur des témoignages ou une lettre du salarié (ainsi en est-il de la lettre désespérée écrite par un salarié de Renault s'étant suicidé à son domicile et qui établit clairement le rattachement du suicide au travail[253]). De nombreux arrêts font référence à des événements intervenus entre le salarié et sa hiérarchie peu de temps avant son passage à l'acte pour rattacher le suicide au travail. Il en va ainsi de l'absorption massive de cyanure par le salarié immédiatement après des remontrances de son employeur[254]. A l'opposé, dès lors qu'il apparait que l'acte du salarié est causé par des difficultés personnelles et non professionnelles, la présomption d'imputabilité cesse de jouer, et l'accident ne revêt pas un caractère professionnel[255].

118- Le suicide lors de la suspension du contrat de travail. Enfin, malgré le fait qu'il ne s'agisse « que » d'une tentative de suicide, il convient d'évoquer l'arrêt du 29 mai 2007[256] qui par son attendu de principe, sa portée et sa large diffusion est d'une grande importance. En l'espèce, un salarié a tenté de mettre fin à ses jours à son domicile alors qu'il se trouvait en arrêt maladie depuis un mois pour syndrome anxio-dépressif (consécutif à des faits de harcèlement moral). Le pourvoi de l'employeur est rejeté au motif qu' *« un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il*

[249] Cass. soc., 13 juin 1979, n° 78-10115, *Bull. civ.* 1979, V, n° 535, p. 393.
[250] Cass. soc., 26 novembre 1970, n° 69-13373, *Bull. civ.* 1970, V, n° 670, p. 543.
[251] Cass. soc., 10 octobre 1991, n° 89-16658.
[252] Trib. Toulon, 13 décembre 1949, *D.* 1950, 5, 89.
[253] TASS Yvelines, 9 mars 2010, n°07-01555/V-NM/décision n°5.
[254] Cass. soc. 20 avr. 1988, n°86-15690, Bull. n° 241.
[255] Cass. 2e civ., 18 oct. 2005, *Rousseaux c./ Institution Notre6dame et CPAM des Voges,* n° 04-30205.
[256] Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, FP-P+B+R+I, G. c/ A. : Juris-Data n° 2007-037472.

est survenu par le fait du travail ». Ainsi, la présomption d'accident du travail a été retenue alors que la tentative de suicide n'était pas survenue aux temps et lieu de travail, mais au domicile du salarié pendant une période d'arrêt de travail, ce qui avait pour conséquence l'exclusion de la présomption d'imputabilité[257]. En effet, la formule législative a été restreinte par la jurisprudence qui exige que l'accident se soit produit alors que le salarié est sous l'autorité de l'employeur[258] (sous réserve des accidents de mission). Or en l'espèce tel n'était pas le cas. Cet arrêt confirme donc que si la présomption d'imputabilité ne peut concerner que l'accident survenu sous la subordination de l'employeur, rien n'empêche la victime ou ses ayants droit de rapporter la preuve que l'accident est survenu par le fait du travail, la preuve étant désormais admise plus largement (cas où le contrat de travail est suspendu[259]). Par cette solution, la portée de la décision de la Cour de cassation s'étend au-delà des cas de suicide. S'agissant de la prise en charge de la tentative de suicide survenue au domicile du salarié au titre de la législation professionnelle, un autre exemple nous est donné par la Cour d'appel de Rennes avec la tentative de suicide d'un salarié ayant pris un jour de congé[260].

§2) Conséquences physiologiques, la mort involontaire

Les atteintes psychologiques ne mènent pas seulement au suicide mais ont également des répercussions physiologiques (perte de sommeil, amaigrissement), conduisant dans les cas les plus graves à la mort (crise cardiaque, rupture d'anévrisme…)

A) La mort

Les atteintes psychologiques entrainent principalement deux conséquences physiologiques fatales, souvent appelées sobrement par la Cour de cassation « malaise mortel ».

119- Le malaise cardiaque. Un arrêt cardiaque - ou arrêt cardiorespiratoire - est une perte de conscience brutale avec disparition du pouls, causée par l'incapacité soudaine du cœur à propulser le sang vers le cerveau et vers le reste du corps. Sans traitement, l'arrêt cardiaque entraîne la mort en quelques minutes. Dans le cas des salariés, ces malaises cardiaques surviennent suite au stress, notamment la surcharge de travail, il s'agit alors de l'équivalent des *karôshi* japonais (V. *supra,* n°

[257] D. Asquinazi-Bailleux, *Qualification d'accident du travail pour une tentative de suicide survenue au domicile et consécutive à des faits de harcèlement moral,* JCP S 2007, 1429.
[258] Cass. ch. réun. 28 juin 1962, JCP 1962-II-12822, concl. R. Lindon.
[259] L. Milet, *Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail,* Dr. soc. 2007, 836.
[260] CA Rennes, 19 sept. 2012, n° 609, 11/06630, Sté Bernard SAS c/ M. R. : JurisData n° 2012-022892.

94). La revue Santé & travail consacre un numéro à l'impact du travail sur les risques cardiovasculaires[261]. On y apprend notamment que les études épidémiologiques Whitehall (portant sur 18.000 fonctionnaires hommes dont les bureaux étaient concentrés sur la rue Whitehall à Londres) ont démontré que le risque de décès par maladie cardiaque était 2,2 fois supérieur dans le groupe le plus bas dans la hiérarchie professionnelle par rapport au groupe le plus haut et que les facteurs de risque classiques (tabagisme, inactivité physique, cholestérol, diabète, hypertension) n'expliquaient pas la totalité des différences de mortalité cardiovasculaire constatées entre les groupes professionnels. Enfin, des travaux plus récents indiquent une augmentation du risque cardiovasculaire chez les personnes qui font régulièrement de longues heures de travail.

120- La rupture d'anévrisme. L'anévrisme est une dilatation localisée de la paroi d'une artère. Le risque essentiel est celui de la rupture de l'anévrisme entraînant une hémorragie interne pouvant, si la rupture est importante, rapidement entraîner la mort par compression d'organes vitaux (le cerveau pour les localisations cérébrales, le cœur pour les localisations dans la crosse de l'aorte). La rupture d'anévrisme représente environ 10 % des accidents vasculaires cérébraux (AVC). Lorsqu'elle survient subitement, la mort est souvent inévitable.

La jurisprudence sur les ruptures d'anévrisme est moins fournie que celle sur les malaises cardiaques. Peut être citée une décision de la Cour de cassation ne reconnaissant pas le caractère d'un accident du travail pour la rupture d'anévrisme fatale d'un salarié plusieurs mois après un accident du travail ayant entrainé une contusion thoraco-abdominale[262]. A l'inverse, la rupture d'anévrisme intracrânien d'une salariée a été considérée comme devant être pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels, car le rapport d'enquête administratif de la CPAM établissait l'existence d'un état de stress de la victime le jour de l'accident, lors du trajet pour se rendre à son travail, stress lié à la reprise de son activité professionnelle interrompue par un arrêt maladie[263].

B) Le lien entre la mort et le travail

121- Une difficulté et d'importants enjeux. Le lien entre la mort et l'atteinte psychologique à son origine est souvent plus difficile à établir que dans le cas d'une atteinte physique. La chute mortelle d'un ouvrier est en effet plus évidente que la surcharge de travail fatale d'un cadre. En outre, contrairement au suicide, acte intentionnel du salarié, qui est un indice décisif pour la

[261] Santé & Travail n°75, *Le travail, bourreau du cœur,* juill. 2011.
[262] Cass. soc., 6 oct. 1977, n° 76-13.266, P.
[263] Cass. 2e civ., 5 juin 2008, n° 07-14.150.

preuve du lien, la mort involontaire n'est jamais anticipée par le salarié ce qui laisse la CPAM et les juges sans cet indice. Or, comme le rappelle Jean Jacques Dupeyroux[264] les conséquences de la qualification de la mort sont très importantes : si l'accident est de droit commun, les proches ont vocation à bénéficier d'un capital décès égal à trois mois de salaire, tandis que si la mort est un accident du travail, elle donne lieu à une rente viagère pour le conjoint survivant, et une rente pour les orphelins jusqu'à l'âge de 18 ou 20 ans, soit *« la nuit et le jour »*.

121- Une présomption. L'article L. 411-1 du CSS établit une présomption d'imputabilité d'accident du travail pour tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Cette présomption permet aux ayants droits de la victime de se contenter d'établir la matérialité de la mort et les conditions de sa survenance[265]. Cette présomption est de droit commun car si la CPAM ne prouve pas que l'accident mortel avait une cause totalement étrangère au travail, l'accident est un accident du travail. Si les conditions de la présomption, ne sont pas réunies les ayants droit peuvent quand même établir le caractère professionnel de l'accident ou de la pathologie.

122- Une présomption simple. Le caractère simple de la présomption d'imputabilité signifie que la CPAM ou l'employeur peut la combattre et la renverser. Le renversement de la présomption est cependant strictement encadré, et se contenter de prouver que le décès peut être expliqué par une cause étrangère au travail n'est pas suffisant. La société Peugeot soutenait par exemple dans une affaire que le décès d'un salarié, survenu sur le lieu du travail était dû à une pathologie préexistante, indépendante de l'activité professionnelle. La société se fondait sur le rapport d'autopsie, lequel avait souligné que le salarié souffrait d'une hémoptysie avec douleur thoracique droite depuis 1998, liée à un tabagisme important. Malgré cet indice, la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel estimant que l'employeur ne démontrait pas que le décès brutal du salarié, d'origine cardiaque, avait une cause étrangère au travail[266]. Ainsi, la preuve doit être rapportée de l'absence totale de lien de l'accident avec le travail. A titre d'exemple, un rapport médical mentionnant que l'arrêt cardio-circulatoire d'un salarié victime d'un malaise cardiaque alors qu'il tirait des câbles sur un chantier était en rapport avec une nécrose myocardique antérieure, mais que les conditions de travail du salarié avaient joué un rôle dans la survenance de l'accident, ne rapporte pas la preuve de ce que l'accident avait une cause totalement étrangère au travail[267].

---

[264] Cass. soc., 5 janv. 1995 : Dr. soc. 1995 p. 197, obs. J-J Dupeyroux.
[265] P.Y Verkindt, *Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle,* RDSS 2008, p. 1170.
[266] Cass. 2e civ., 5 avr. 2007, n° 06-11.468, FS-P+B, SA Peugeot Citroën automobiles c/ CPAM de Montbéliard : Juris-Data n° 2007-038357.
[267] Cass. 2e civ., 2 oct. 2008, n° 07-19.036.

Cependant la Cour de cassation a pu juger qu'une rupture spontanée d'anévrisme de l'aorte abdominale, *« a exclusivement pour origine un état pathologique préexistant, évoluant pour son propre compte, sans aucune relation avec le travail »* et en conséquence ne relève pas de la législation sur les risques professionnels[268]. De même, n'est pas imputable au travail le malaise occasionné par une rupture d'anévrisme, survenue à une salariée, alors qu'il est constant que celle-ci présentait un état pathologique préexistant, marqué par des épisodes de poussées hypertensives et alors qu'aucun événement brutal ne s'était produit hors des conditions normales et habituelles du travail de bureau de l'intimée[269]. Il est permis de s'interroger sur l'opportunité de cette dernière décision, la CPAM se contentant de démontrer qu'aucun élément ne semble relier le décès au travail, sans prouver que le décès n'était pas lié du tout au travail.

Ainsi donc, si la caisse et l'employeur peuvent renverser la présomption, la Cour de cassation l'admet difficilement. Cette solution peut sembler sévère pour les employeurs mais équitable pour les salariés dans la mesure où le lien entre l'activité professionnelle et la mort n'est pas totalement exclu.

123- La question de l'autopsie. Afin d'éclairer la décision de la CPAM (surtout dans le cas de malaises mortels), l'article L. 442-4 du CSS dispose que la CPAM peut demander à faire procéder à une autopsie, si elle l'estime *« utile à la manifestation de la vérité »*. Les ayants-droits peuvent s'opposer à cette autopsie pour diverses raisons (morales, religieuses…), mais ce refus emporte une conséquence : il leur incombe alors d'apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le décès, ce qui équivaut quasiment à renoncer au bénéfice de la prise en charge du décès au titre de la législation professionnelle, tant la preuve est difficile à rapporter.

Or, les proches, sous le choc de la disparition de la victime peuvent être facilement disposés à refuser l'autopsie, épreuve supplémentaire, s'ils n'en comprennent pas l'utilité et ne mesurent pas les conséquences de leur refus. Pour éviter cette situation, des circulaires ministérielles ont demandé au CNAMTS d'attirer l'attention des familles auxquelles il est proposé l'autopsie sur les conséquences de leur refus. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, la jurisprudence a commencé dans les années 1990 à admettre que les organismes de Sécurité sociale soient tenus d'une obligation d'information sur ce point, avant d'opérer un revirement par un arrêt du 5 janvier 1995[270].

Cependant, la Cour de cassation a reconnu l'application de la présomption d'imputabilité

---

[268] Cass. 2e civ., 6 avr. 2004, n° 02-31.182.

[269] CA Besançon, ch. soc., 19 déc. 1997; Melle Salem c/ CPAM de Besançon : Juris-Data n° 046699.

[270] Cass. soc., 5 janv. 1995 n°93-12.355 : Dr. soc. 1995 p. 197, obs. J-J Dupeyroux : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'aucune disposition légale n'impose aux organismes sociaux, lorsqu'ils sollicitent une autorisation aux fins d'autopsie, de faire connaître aux ayants droit du salarié décédé les conséquences de leur refus de cette mesure d'instruction, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

d'accident du travail malgré le refus d'autopsie de la famille, dans certains cas. Il en va ainsi lorsque l'autopsie est impossible à cause de la remise du corps de la victime à la science, en application de sa volonté, alors que la caisse n'avait demandé l'autopsie seulement trois mois après le décès[271], ou dans le cas d'une incinération en exécution des volontés du défunt lorsqu'il n'y a pas eu de volonté de fraude[272], ou enfin lorsque la CPAM laisse s'écouler deux mois avant de solliciter l'autopsie[273]. Le dénominateur commun de toutes ces décisions semble être la demande tardive d'autopsie de la CPAM.

La compréhension de la mort est la première étape sur le chemin de sa maitrise. Appréhender la mort dans sa pleine dimension, dans ses multiples ramifications, physiques, psychologiques, permet de mieux l'affronter. Une composante de ce combat est son anticipation, soit qu'il s'agisse d'éviter la mort, soit de la préparer. L'anticipation est bel et bien la deuxième étape sur le chemin de la maitrise de la mort, associant le droit social à cette longue marche cruciale.

Titre II) Anticiper la mort

124- Mort prévisible et mort imminente, deux rapports à la mort. Anticiper signifier devancer, prendre des dispositions lorsque la mort est perceptible. De cette action découlent deux visions du droit social attachées à la mort prévisible et à la mort imminente. Ces deux concepts ont un rapport à la mort fondamentalement différent. La mort prévisible est acceptée. Cela ne signifie pas qu'elle ne sera pas combattue avec vigueur le moment venu. Mais l'idée qu'elle peut survenir à tout moment pousse les hommes à s'organiser, à l'anticiper. La mort imminente n'est pas acceptée. Son objet est d'être affrontée, évitée, en prenant les mesures adéquates.

125- Mort prévisible et mort imminente, deux temps différents. A deux différents rapports à

[271] Cass. soc., 20 janv. 1994 : RJS 1994, n°316.
[272] Cass. soc., 14 nov. 1984 : *Bull. civ.* 1984, V, n°438.
[273] CA Grenoble, ch. soc., 28 mars 2007, Souri Chentouf c/ CPAM de l'Ain : Juris-Data n° 2007-334585, JCP E 2007, 1928.

la mort répondent deux temps différents. Les deux concepts obéissent à des modalités temporelles divergentes. La mort prévisible signifie que la mort est là, tapie, à plus ou moins grande distance du sujet. Ses conséquences se planifient, s'organisent sur le moyen ou long terme, de manière calme, réfléchie. A l'inverse, dans le cas de la mort imminente, il convient d'agir en urgence pour éviter que la mort ne triomphe. Ces deux notions suivent donc une chronologie : d'abord prévisible, la mort est prévue sur le long terme, puis imminente, elle est combattue sur le court terme, dans l'urgence.

126- Une situation médiane, les menaces de mort. Le cas des menaces de mort (en partant du postulat qu'il leur est accordé un crédit) est à la frontière entre la mort prévisible et la mort imminente. En effet, nul ne sait si, dans le cas où leur auteur compte les mettre à exécution, il compte le faire dans un futur proche ou un plus lointain. En tout état de cause, une éventuelle mise en exécution de ces menaces doit être anticipée et contrecarrée. C'est ainsi que la Cour de cassation a pu décider que les menaces de mort du salarié d'une association envers le secrétaire général rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave[274]. En dehors du caractère intolérable des menaces, le grand trouble causé dans l'entreprise a pu justifier cette décision.

Chapitre I) La mort prévisible

127- Prévoyance et prévision, la mort tapie. La mort prévisible se prévoie de deux manières différentes qui n'ont ni la même visée ni les mêmes modalités. En effet, la prévoyance et la prévision ne sont pas à mettre sur le même plan. La prévoyance concerne la gestion anticipée de l'après mort du salarié. La prévision concerne quant à elle le cas particulier où pour différentes raisons, il est raisonnable de penser que la mort du salarié pourrait survenir « plus rapidement que prévu », si ce dernier a été exposé à des agents pathogènes par exemple.

Section I) La prévoyance

128- La faiblesse du régime légal. Le régime légal de Sécurité sociale, dit de base, offre des garanties modestes. Ainsi, l'article L. 361-1 du CSS dispose qu'en cas de décès de l'assuré, ses

[274] Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-19.208, n° 2124 F-D.

ayants droit sont indemnisés d'un capital égal à 91,25 fois le gain journalier de base, avec un plancher à 1% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et un maximum d'un quart de ce même plafond. Ainsi, en 2014, le capital est compris entre 375,48 et 9387 euros. Ce capital n'indemnise pas totalement, loin de là, la perte du revenu (salaire, assurance chômage ou pension d'invalidité) auxquels les ayants droit (notamment la veuve et les enfants) doivent faire face.

129- La nécessité d'une protection supplémentaire. Cette faiblesse du régime légal rend d'autant plus nécessaire la mise en place d'une couverture décès au sein de l'entreprise, un des rôles de la protection sociale complémentaire d'entreprise, répondant à des modalités précises et donnant lieu à des prestations variées. Quels sont ses objectifs ? L'article 84 de la Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010 énonce à titre d'exemple que *« les garanties en cas de décès d'un salarié répondent au double objectif, d'une part, d'assurer une couverture financière immédiate, permettant de faire face aux dépenses courantes et, d'autre part, de reconstituer le revenu familial »*.

§1) Les modalités de la couverture complémentaire décès

La mise en place de la couverture décès dans l'entreprise peut être facultative ou rendue obligatoire par une convention collective (celle des cadres par exemple). Cette couverture complémentaire profite à différents bénéficiaires mais est exclue dans certains cas.

A) Les bénéficiaires

1) L'importance de la désignation des bénéficiaires

La désignation du ou des bénéficiaires revêt une grande importance, car si il n'y a pas de bénéficiaire désigné, le capital décès est versé à la succession du salarié décédé et par conséquence devient imposable[275]. Or, si le capital décès échoit à un bénéficiaire désigné, le montant versé échappe à la succession du défunt et à l'imposition qui en découle.

2) La désignation des bénéficiaires

130- Les différents bénéficiaires. Pour éviter cette situation, la plupart des contrats prévoient des clauses types, désignant généralement plusieurs rangs de bénéficiaires, le premier rang excluant les suivants. Le salarié peut laisser la clause type ou désigner une personne non visée par cette clause, en communicant à l'organisme assureur le nom et l'adresse de la personne qu'il

[275] M. Assié-Seydoux, *L'audit de la protection sociale complémentaire dans l'entreprise*, Joly Editions, 2013.

choisit comme bénéficiaire. Il en va ainsi par exemple dans les situations de concubinage lorsque le salarié désire que son concubin, parents des enfants communs, soit bénéficiaire du capital décès.

Le bénéficiaire peut être une personne morale, si cette dernière a la capacité à recevoir des libéralités. Il arrive parfois en effet que des salariés désignent des institutions caritatives.

132- La nature de la désignation de bénéficiaires. La désignation du bénéficiaire est une stipulation pour autrui, selon les articles 1121 et 1122 du Code civil. Ce mécanisme soulève la difficulté de l'acceptation anticipée par le bénéficiaire du vivant de l'assuré. Cette acceptation, se justifiant en matière d'assurance vie, est plus contestable en matière de contrat collectif obligatoire, les cotisations reçues par l'organisme assureur étant mutualisées et non inscrites sur un compte individuel comme pour l'assurance vie. En outre, le salarié peut cesser d'être affilié (s'il quitte l'entreprise ou si le contrat collectif est résilié) et dans ce cas l'acceptation anticipée du bénéficiaire sera caduque.

En vérité, tout dépend de l'organisme avec lequel le contrat collectif obligatoire est conclu, c'est à dire si le contrat collectif obligatoire est conclu avec une société d'assurance ou une institution de prévoyance. Dans le premier cas, l'article L. 132-9 du Code des assurances admet l'acceptation par le bénéficiaire. A l'inverse dans le second cas, l'article L. 932-23 du CSS omet expressément la faculté d'acceptation par le bénéficiaire. En outre, la Cour de cassation énonce dans un arrêt du 22 octobre 2009[276] que l'article L. 932-9 du CSS ne s'applique qu'aux opérations collectives à adhésion obligatoire des institutions de prévoyance, à l'exclusion des contrats souscrits dans ce même cadre auprès d'une société d'assurance qui eux restent régis par les dispositions du Code des assurances[277].

B) Les exclusions

1) Exclusion légale

Il faut tout d'abord compter sur un cas d'exclusion légal : en cas de meurtre du salarié par le bénéficiaire. Dans ce rare cas, le capital revient au bénéficiaire du rang suivant ou à défaut à la succession du salarié décédé.

2) Exclusions conventionnelles

133- Le suicide. Des exclusions peuvent être prévues par les contrats de prévoyance. Il en va

[276] Cass. 2e civ., 22 oct. 2009, n° 08-20.81, FS-P+B, Sté Axa France vie c/ Dahlet, épse Léon et a : JurisData n° 2009-049977

[277] T. Tauran, *A propos de l'articulation du Code de la sécurité sociale et du Code des assurances,* JCP S 2009, 1602.

ainsi par exemple du suicide survenu durant la première année de l'affiliation du salarié. Pourquoi seulement durant la première année d'assurance ? Car les articles L.132-7 du Code des assurances et L. 223-9 du Code des mutuelles imposent aux assurances décès la couverture à partir de la deuxième année d'assurance (contrairement à la convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres dont l'article 7 prévoit que *« peuvent être exclus du bénéfice de la couverture les décès résultant d'un suicide volontaire et conscient survenu dans les deux premières années de l'admission au régime »*).

134- Autres exemples. Les contrats de prévoyance peuvent également prévoir l'exclusion en cas de décès survenu en période de guerre, lorsque le salarié a pris part à des actes de terrorisme, des émeutes, lors de la pratique par le salarié d'activités aériennes telles que le deltaplane, le parapente, ou bien des compétitions automobiles…
Pour être licites, ces exclusions doivent être exprimées dans le contrat et la notice d'information de manière précise, afin d'être connues par le salarié.

C) Le cas particulier des cadres

1) Principe

135- La cotisation « 1,5 % Tranche A ». L'article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947 rend obligatoire l'adhésion à un régime de prévoyance, et ceci essentiellement aux fins d'attribution d'un capital décès[278]. Ainsi, l'employeur doit verser une cotisation de 1,5% calculée sur la tranche A du salaire (c'est-à-dire la tranche égale à la rémunération brute soumise à cotisation limitée au plafond de la Sécurité sociale), cette somme devant être affectée au moins pour moitié à un contrat d'assurance groupe couvrant le risque décès du salarié en cours d'activité. Une fraction de cette cotisation, inférieure à la moitié, peut servir à financer la couverture d'autres risques de prévoyance. Cette cotisation de 1,5% est un minimum, et par conséquent une convention de branche, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale peut imposer un taux de cotisation plus élevé et des garanties plus diversifiées, la part de cotisation dépassant le niveau de 1,50% pouvant alors être partagée entre le cadre et son employeur.

136- Une obligation en théorie à la charge de l'employeur. L'employeur est donc tenu de verser une cotisation de 1,5% calculée sur la tranche A du salaire du cadre. En effet, le paragraphe 1er de l'article 7 de la convention AGIRC stipule que la cotisation est à *« la charge exclusive »* de l'employeur. Cependant, la Cour de cassation est venue assouplir de façon surprenante une des

[278] P. Morvan, *Droit de la Protection Sociale,* Lexinexis, 6e éd., 2013, p. 760.

conditions de mise en œuvre de cette obligation. Dans un arrêt du 29 mai 2013[279], la Haute juridiction a décidé, à propos d'un l'employeur qui s'était acquitté, au titre du contrat souscrit auprès de l'organisme assureur, d'une cotisation s'élevant à 1.05% de la tranche A et avait fait supporter au salarié la différence de 0,45%, que *« les cotisations avaient, en dépit d'une erreur manifeste d'imputation, été versées à l'organisme de prévoyance et que la caisse de la prévoyance avait servi à la veuve, qui ne prétendait pas avoir été lésée en ce qui concerne le montant perçu, le capital décès »*, déboutant ainsi la veuve de sa demande en réparation.

2) Sanction

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il doit verser en cas de décès du cadre à ses ayants droits une somme égale à trois fois le PASS, soit 112.644 euros en 2014. Cette sanction est automatique et forfaitaire. La Cour de cassation a en outre précisé qu'il ne s'agissait pas d'une clause pénale soumise au pouvoir modérateur du juge[280].

§2) Les prestations de la couverture complémentaire décès

Les prestations se présentent sous la forme d'un capital ou d'une rente, le plus souvent assortis de garanties supplémentaires.

A) Le capital

1) Un capital évolutif

137- Une évolution en fonction de la situation familiale. C'est la situation la plus fréquente. La couverture décès prend généralement la forme d'un capital de base qui correspond à la situation d'un célibataire sans personne à sa charge, ce capital évoluant en fonction de la situation de famille du salarié au moment de son décès. Ainsi, le contrat peut prévoir que le capital est majoré de 40% lorsque le salarié se marie, puis de nouveau augmenté de 20% par enfant à charge[281].

2) La nécessité d'une rédaction minutieuse

Le contrat doit être rédigé très attentivement afin de savoir par exemple si le partenaire de pacs ou le concubin est assimilé au conjoint, ou pour déterminer quels enfants sont considérés comme étant à charge : s'agit-il des enfants ayant un lien de parité avec le salarié décédé ou des enfants du

[279] Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-11.781.
[280] Cass. soc., 19 avr. 2000, n° 98-15.209.
[281] M. D'Allende, *La protection sociale complémentaire d'entreprise*, Coll. Lamy Axe Droit, 2012.

conjoint n'ayant aucun lien avec le salarié mais étant néanmoins à charge ? Le capital peut également être fixé par référence au PASS.

B) La rente

Il existe plusieurs formes de rentes, selon le type de bénéficiaire.

1) La rente du conjoint

Cette rente peut être prévue en complément d'un capital ou de manière autonome. L'avantage de la rente c'est qu'elle est une source continue de revenu, ce qui empêche sa dilapidation prématurée. Il existe deux types de rentes

138- Rente temporaire. La rente temporaire sert de revenu jusqu'à ce que le conjoint puisse percevoir la pension de réversion. Le montant de cette rente est souvent proche de celui de la pension de réversion, car calculé en fonction des droits acquis par le défunt salarié auprès des régimes de retraite complémentaire. La rente sera donc plus importante si le salarié décédé était âgé que s'il était jeune et n'avait pas cotisé pour sa retraite.

139- Rente viagère. Il existe également la rente viagère : servie durant toute la vie du conjoint survivant, elle prend cependant fin si ce dernier se remarie. Son calcul est indépendant des droits à la retraite complémentaire.

2) La rente des enfants

C'est la rente dont les bénéficiaires sont les enfants à charge du salarié décédé : cette rente est temporaire, le plus souvent jusqu'à la majorité des enfants ou leur fin d'étude.

C) Les garanties supplémentaires

Les conventions collectives de protection sociale complémentaire prévoient diverses garanties supplémentaires, au capital ou à la rente de base, à titre gratuit ou onéreux.

1) Majoration pour décès accidentel

Cette option permet une augmentation substantielle (souvent le double) du capital de base si le décès sur salarié est la conséquence d'un accident (atteinte ou lésion corporelle, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure, entrainant le décès dans un temps proche). Cependant, sont souvent exclus de cette majoration les accidents médicaux ou ceux causés par la pratique d'un sport mécanique.

2) Garantie « double effet »

Cette garantie permet l'octroi d'une somme supplémentaire en cas de décès, simultané ou intervenu dans un bref délai, du conjoint du salarié après celui du salarié.

3) Allocation obsèques

140- Des formalités allégées. Le versement de cette allocation peut être prévu en cas de décès du salarié et a pour objet d'aider la famille du salarié décédé à s'acquitter des frais causés par le transport du corps et son inhumation. Le montant de l'allocation est généralement forfaitaire et exprimé en pourcentage du PASS. Eu égard l'urgence de son objet (l'inhumation doit avoir lieu, si le décès s'est produit en France, 24 heures au moins et six jours au plus après le décès, selon l'article R. 2213-33 du CGCT), cette garantie bénéficie de formalités allégées auprès de l'assureur afin que le destinataire de l'allocation bénéficie d'un paiement rapide.

Section II) La prévision

141- Une mort plus probable. A la différence de la prévoyance, la prévision intervient lorsque la mort semble plus proche, le bénéficiaire de cette prévision ayant été exposé à un facteur de risque potentiellement meurtrier. Si comme pour la prévoyance il est question d'argent, ici il s'agit ici d'une indemnisation prévue pour le salarié lui-même, contrairement à la prévoyance qui fait référence à une indemnisation visant les ayants droit du salarié.

142- Le préjudice d'anxiété. La prévision de la mort est marquée par l'émergence de la notion de préjudice d'anxiété, création prétorienne s'appliquant principalement dans le cas des travailleurs exposés à l'amiante. Si le préjudice d'anxiété est essentiellement lié à l'amiante, il faut savoir qu'il fut utilisé dans d'autres circonstances. C'est en 1996 que la Cour de cassation accorde pour la première réparation de l'anxiété. Il s'agissait alors d'une personne contaminée par le virus de l'hépatite C suite à une transfusion sanguine[282]. Le préjudice d'anxiété a également été reconnu aux enseignants du Lycée Adolphe Chérioux de Vitry sur Seine suite à des agressions d'élèves et l'exercice de leur droit de retrait suite à ces évènements. Une décision du TA de Melun du 13 juillet 2012[283] reconnait un préjudice d'anxiété évalué à 500 euros et *« généré par l'insécurité prévalant sur le lieu de travail »*. Le préjudice d'anxiété concernant l'amiante est lui reconnu pour la première fois par la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai 2010 et est défini comme la crainte de voir se déclarer un jour une maladie mortelle, crainte dans laquelle vivent les travailleurs exposés à

[282] Cass. 1ère Civ., 9 juill. 1996, n°94-12.868: *Bull. civ.* 1996, I, n° 30.
[283] TA Melun, 13 juil 2012, n°1004146 et 1005265/11.

l'amiante. *« C'est le préjudice de l'épée de Damoclès »* a souligné l'avocat de Sud-Rail à l'occasion de l'instance opposant 155 cheminots et huit sous-traitants exposés à l'amiante durant leur carrière, et susceptibles de tomber malades, à la SNCF fin 2013[284].

§1) Un préjudice consacré

A) Emergence et fondements du préjudice d'anxiété

Le préjudice d'anxiété est dégagé par la cour de cassation dans l'arrêt *Ahlstrom* du 11 mai 2010[285].

1) L'impossible indemnisation du préjudice économique des bénéficiaires de l'ACAATA

143- L'ACAATA. Tout part de l'article 41 de la LFSS pour 1999 qui institue en faveur des travailleurs ayant été particulièrement exposés à l'amiante un mécanisme de départ anticipé à la retraite : l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, (ACAATA, V. *supra* n°82). Ainsi, un salarié qui travaille ou a travaillé dans un établissement figurant sur une *« liste amiante »* établie par arrêté peut, s'il le veut, partir à la retraite dès l'âge de 50 ans et bénéficier de l'ACAATA. Ce dispositif en octroyer une retraite plus précoce à ces travailleurs vise à compenser la réduction potentielle de leur espérance de vie. Ce qui est à l'origine du contentieux, c'est le montant de l'allocation versée, qui ne représente qu'environ 65% de la retraite à laquelle les travailleurs concernés auraient eu droit. Les plaideurs ont invoqué le préjudice économique, le départ en préretraite amiante leur faisant perdre environ 30% des salaires qu'ils auraient touchés s'ils n'étaient pas partis. La Cour de cassation a rejeté ce fondement car le préjudice économique est déjà indemnisé dans le cadre de l'ACAATA et il ne peut l'être deux fois.

2) L'indemnisation du préjudice moral

144- Indépendance vis-à-vis de l'ACAATA. En revanche les préjudices moraux (dont le préjudice d'anxiété) étant indépendants de l'ACAATA, il était possible de demander leur indemnisation. Il était en outre difficile pour la Cour de cassation de débouter entièrement les salariés de leurs demandes, et elle leur a alors accordé des indemnités au titre du préjudice d'anxiété[286]. En effet, si l'ACAATA, couvre le *« préjudice économique »*, engendré par le fait que les salariés, obligés de quitter prématurément leur activité, ont perdu une chance de mener leur

[284] Le Monde, *Amiante : La SNCF attaquée par 163 salariés pour « préjudice d'anxiété »*, 30 sept. 2013.
[285] Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241, *Bull. civ.* 2010, V, n°106.
[286] F. Bousez, *Le préjudice d'anxiété : consécration et contours*, JCP G 2013, 1206.

carrière professionnelle à terme, elle n'indemnise pas l'anxiété engendrée par la peur des conséquences de l'exposition à l'amiante. La Cour a donc décidé qu'il revenait à l'employeur d'indemniser ce préjudice que subissaient tous les salariés mis en danger, y compris ceux qui n'avaient pas été contaminés.

B) Consolidation et précision du préjudice d'anxiété

1) Consolidation

Les juridictions administratives ont reconnu à leur tour le préjudice d'anxiété, avec un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Marseille le 13 décembre 2011[287]. De plus, la Cour de cassation a précisé et consolidé le préjudice d'anxiété. Dans un arrêt du 4 décembre 2012 elle a énoncé que le préjudice d'anxiété n'a pas à être prouvé par la soumission à des contrôles et examens médicaux réguliers[288]. Dans une décision du 27 juin 2013, la Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC concernant l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et son interprétation jurisprudentielle, consolidant de fait sa création jurisprudentielle.

2) Précision

Par plusieurs arrêts du 25 septembre 2013[289] (notamment un arrêt concernant 52 salariés ayant travaillé pour une société de construction navale), la Cour de cassation précise les contours du préjudice d'anxiété.

145- Rattachement du préjudice lié au bouleversement des conditions d'existence. La Cour de cassation rattache le préjudice lié au bouleversement des conditions d'existence au préjudice d'anxiété. Qu'est-ce que le préjudice lié au bouleversement des conditions d'existence ? Pour comprendre ce préjudice, il faut remonter au préjudice de contamination qui est prévu par la loi du 31 décembre 1991 sur le virus du Sida et qui est consacré par la Cour de cassation dans arrêt de 2003 pour l'hépatite C. Ce préjudice est constitué de deux composantes: la crainte de tomber malade (le préjudice d'anxiété) et l'amputation de l'avenir avec un projet de vie nécessairement différent du fait d'une espérance de vie plus courte (préjudice du bouleversement des conditions d'existence). Suite à l'arrêt du 11 mai 2010, sachant qu'ils ne pouvaient pas plaider devant les cours de renvoi sur le préjudice économique déjà indemnisé par l'ACAATA, les

[287] CAA Marseille, 13 déc 2011, n° 11MA00739.
[288] Cass. soc., 14 dec 2012 n° 11-26.294.
[289] Cass. soc., 25 sept 2013, n°12-20.157, n° 11-20.948, n° 12-12.110, n° 12-20.912, n° 12-12.883.

avocats ont plaidés en faveur du préjudice du bouleversement des conditions d'existence, et la CA de Paris dans un arrêt du 1er décembre 2011 a accueilli leur argument. Cependant, la Cour de cassation énonce que l'indemnisation du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence.

146- Compétente des conseils de prud'hommes et de l'AGS. La Cour de cassation précise de plus que les demandes d'indemnisation fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat relèvent de la compétence prud'homale. De plus, si le salarié a déclenché une maladie liée à l'amiante, il peut quand même être indemnisé du préjudice d'anxiété subi avant la déclaration de la maladie, toujours devant le conseil de prud'hommes. Enfin, les dommages et intérêts dus aux salariés à raison de l'inexécution par l'employeur d'une obligation découlant du contrat de travail sont garantis par l'AGS, ce qui vaut donc pour la réparation du préjudice d'anxiété.

§2) Un préjudice contesté

L'apparition de ce préjudice a suscité de très nombreuses critiques.

A) Une absence de contrôle de la preuve du préjudice d'anxiété

147- Fin de la nécessité de contrôles médicaux. Par l'arrêt du 14 décembre 2012, la Cour de cassation a refusé d'exiger que le salarié soit soumis à des contrôles et des examens médicaux, assouplissant considérablement la reconnaissance du préjudice et abandonnant une exigence qui avait comme utilité d'objectiver le caractère anxiogène de la situation des salariés qui demandent la réparation du préjudice d'anxiété. En effet, il fallait alors que les salariés prouvent qu'ils étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver leur angoisse, leur réclamation se fondait donc sur un minimum de faits matériels. Désormais, ni l'existence d'une contamination par l'amiante, ni l'anxiété engendrée par celle-ci n'ont à être prouvées.

148- Une décision critiquée. Les critiques sont nombreuses : irrationnelle, l'angoisse est donc maintenant plus présumée que prouvée, et suffit à fonder une réparation. Et le préjudice d'anxiété conduit à réparer un sentiment absolument impossible à prouver, *a fortiori* à quantifier[290]. Sans objectivisation du préjudice, la réparation est automatique, s'apparente aux actions de groupe, et ne tient pas compte de l'aspect médical. A partir du moment où un établissement fait partie de la

[290] Entretien avec D. Célice, *La chambre sociale n'a pas une juste vision de l'ampleur du contentieux en train de naitre*, SSL 2013, n°1599, p 13.

liste amiante, tous les salariés présents en son sein peuvent potentiellement avoir peur de tomber malade. Cette situation est d'autant plus paradoxale que pour bénéficier du FIVA il appartient à la victime de justifier, au moment de la demande, de la réalité de l'exposition à l'amiante et de l'atteinte à son état de santé.

B) Un système injuste aux conséquences financières importantes

La Cour de cassation a porté atteinte à l'équilibre du dispositif de l'ACAATA mais elle a aussi ouvert la porte à un très important contentieux.

149- De lourdes conséquences pour les entreprises. Depuis la consécration du préjudice, les Cours d'appel ont été massivement saisies, et les indemnités sont très élevées, la Cour d'appel de Paris a accordé par exemple une indemnité de 27 000 euros à chaque salarié[291] le 1er décembre 2011. Or, il convient de rappeler que c'est à l'employeur de s'acquitter de ces sommes. Les conséquences financières peuvent être importantes : 27.000 euros par salarié, est-ce que les petites entreprises pourront payer ? Ce système est inique pour les entreprises qui sont condamnées pour l'exposition de leurs salariés alors que la plupart respectaient la réglementation alors en vigueur sur l'amiante. De plus, le préjudice d'anxiété est déjà indemnisé par l'ACAATA. En effet, le préjudice concerne les salariés non malades, qui sont inclus dans le dispositif de pré-retraite précisément parce qu'ils peuvent ressentir de l'anxiété.

150- Une indemnisation injuste. Il y a un lien systématique entre le classement de l'établissement dans une *« liste amiante »* et l'indemnisation du préjudice d'anxiété, alors que les salariés ont été exposés de manière très différente. En outre, l'inscription sur liste amiante est admise dès lors que seulement 6% à 12% des salariés de l'entreprise étaient en contact réel, significatif, avec l'amiante. Or, l'ACAATA (et par conséquent le préjudice d'anxiété), est ouverte à tous les salariés ayant travaillés dans l'établissement, sans distinction. Ce qui a pour conséquence que des personnes n'ayant jamais été exposé à l'amiante (par exemple un réceptionniste) peuvent invoquer le préjudice d'anxiété, et ce d'autant plus facilement qu'il n'y a pas besoin d'examens médicaux. A l'inverse, des salariés des entreprises n'étant pas inscrites sur la liste amiante, ne peuvent prétendre ni à l'ACAATA ni à l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété, quand bien même ils auraient été exposés à l'amiante. Ainsi, d'un côté des personnes n'ayant jamais été exposées (des salariés non malades, dont certains ne le seront jamais) peuvent réclamer l'indemnisation d'un prétendu préjudice d'anxiété, tandis que des personnes ayant été exposés à

[291] CA Paris, Pôle 6, Ch. 8, 1er déc. 2011, n° 10/04605.

l'amiante ne le peuvent pas.

Enfin on peut se demander si la boite de pandore n'a pas été ouverte. Peut-être faudra-t-il bientôt *« indemniser les salariés qui ont la chance d'occuper un emploi : travailler, en effet, expose à des risques professionnels qui sont une source d'inquiétude permanente »* [292].

Chapitre II) La mort imminente

151- Le spectre de la mort. La mort imminente signifie que la mort n'est plus l'ombre floue et lointaine qui prévalait pour la prévoyance ou la prévision. Ici, la mort est une réalité qui peut avoir de graves conséquences si rien n'est fait. En effet, des indices laissent penser qu'un risque potentiellement létal est sur le point de se réaliser. Le spectre de la mort plane sur les travailleurs. Le mot imminent fait référence au « danger grave et imminent » point commun entre les droits d'alerte et de retrait.

152- Deux moyens d'action différents. En cas de danger mortel, deux moyens d'actions complémentaires s'offrent au salarié. Cependant le terme « s'offrir » parait peu adapté à la lecture de l'article L. 4131-1 du Code du travail qui décrit ces deux moyens d'action, en ces termes : *« le travailleur alerte immédiatement »*, *« il peut se retirer »*. La différence d'écriture insinue ainsi que le droit d'alerte est une obligation là où le droit de retrait n'est qu'une faculté.

Section I) Le droit d'alerte

153- Définition. L'alerte est définie comme *« le signal prévenant d'un danger et appelant à prendre toutes les mesures de sécurité utiles »*[293]. Le droit d'alerte est donc le fait d'avertir de l'existence d'un péril. Il convient de noter que la formule « droit d'alerte » est impropre en matière de santé et de sécurité au travail, car ce droit est en fait une obligation et donc un devoir.

154- Intérêt. Selon François-Guy Trébulle, *« le droit ne peut se satisfaire d'une approche de responsabilité qui repose sur un constat d'échec. Il est nécessaire, autant que faire se peut, d'intervenir en amont de la réalisation*

[292] P. Morvan, *Droit de la Protection Sociale,* Lexisnexis, 6e éd., 2013, p. 113.
[293] Le Petit Robert, *Dictionnaire de la langue française,* 2000.

des risques dans une dynamique de prévention assumée »[294]. Ainsi un signalement précoce des risques peut empêcher leur réalisation, et, s'il y a réalisation, éviter des victimes ou réduire leur nombre.

155- Plusieurs droits d'alerte. En raisonnant à partir de leur finalité, il existe deux types de droit d'alerte. Il existe tout d'abord un droit d'alerte économique reconnu au comité d'entreprise suite à l'existence de *« faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise »*[295]. Il s'agit ici d'un véritable droit d'alerte, le comité d'entreprise pouvant demander à l'employeur de lui fournir des explications. Enfin, le droit d'alerte nous intéressant est le droit d'alerte dans le domaine de la santé et de la sécurité, dont l'exacte définition varie selon la nature du titulaire.

§1) Les titulaires du droit d'alerte

166- La nature du droit d'alerte. En matière de santé et de sécurité le Code du travail distingue un droit d'alerte général, et, depuis la loi du 16 avril 2013[296] un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement. Ces deux droits d'alerte sont chacun divisés en un droit d'alerte individuel dont le travailleur est titulaire[297] et un droit d'alerte institutionnel dont le CHSCT[298], les délégués du personnel[299] et même le médecin du travail sont titulaires. Ces droits d'alertes individuels et institutionnels n'obéissent pas au même régime, les suites de du droit d'alerte exercé par le travailleur n'étant pas précisées (exception faite du nouveau droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement).

A) Le droit d'alerte individuel

1) La participation du salarié à la sécurité

167- Un devoir d'alerte. Le salarié est souvent le premier à pâtir des manquements parfois mortels à la santé et à la sécurité. En outre, au contact quotidien de son environnement de travail, il est le plus à même de constater des déficiences pouvant faire peser un danger grave et

---

294 F-G Trébullle, *Alertes et expertise en matière de santé et d'environnement, les enjeux de la loi du 16 avril 2013,* Environnement 2013, étude 21.

295 C. trav., art. L. 2323-78.

296 Loi n° 2013-316, 16 avr. 2013, *relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte*, JO n°0090, 17 avr. 2013, p. 6465, texte n° 1.

297 *« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection »*, C. trav., art. L. 4131-1.

298 *«Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.»*, C. trav., art. L. 4131-2.

299 C. trav., art. L. 2313-2.

imminent. Ainsi, par la loi du 23 décembre 1982, le législateur a voulu faire participer le salarié à l'effort de prévention des risques en entreprise, sans pour autant exonérer l'employeur qui reste débiteur d'une obligation de sécurité de résultat. L'objectif de prévention des risques professionnels et la volonté d'impliquer chacun dans cette démarche entrainent l'appréhension du mécanisme de l'alerte plus en termes de « devoir » que de « droit » pour le salarié.

168- Un travailleur. L'article L. 4131-1 fait référence au *« travailleur »*. Cela signifie que chaque salarié est titulaire d'un droit d'alerte individuel. La question se pose s'agissant des salariés titulaires d'un droit d'alerte institutionnel de par leur métier (médecin du travail) ou leur mandat (délégués du personnel). Les deux droits se superposent-ils ? A notre sens, ces deux droits d'alerte ne s'appliquent pas aux mêmes situations. En effet, le droit d'alerte individuel entre en jeu lorsque le travailleur est lui-même personnellement sous la menace d'un danger mortel tandis que le droit d'alerte institutionnel s'exerce lorsqu'un danger grave et imminent menace la collectivité des salariés ou un autre salarié. Ces deux droits d'alertes sont donc alternatifs.

169- Droit communautaire. Sur le plan communautaire la directive du 12 juin 1989 impose au salarié une obligation d'information, de coopération et de prudence[300]. L'article 13 § 2 de la directive oblige en effet ce dernier à *« signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la sécurité et la santé, concourir avec l'employeur à permettre l'accomplissement de toute tâche ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, utiliser correctement les machines et les dispositifs de sécurité... »*.

2) L'articulation du droit d'alerte individuel avec le droit de retrait

170- Deux notions en contact. Le seul point de contact entre les droits d'alerte et de retrait se fait par le biais du droit d'alerte individuel. En effet, il est difficile d'imaginer un CHSCT personne morale user de son droit de retrait et s'arrêter de travailler, et pour les délégués du personnel et le médecin du travail, leur droit de retrait sera lié à la situation de danger les menaçant personnellement et donc à leur droit d'alerte individuel.

171- Pas de retrait sans alerte ? Une des conséquences des liens entre droit d'alerte et droit de retrait est que si le salarié exerce son droit de retrait sans exercer son droit d'alerte il manque à ses obligations. En effet, il semble peser sur le salarié un véritable devoir d'alerte dès lors qu'il estime être en présence d'un *« motif raisonnable »*, ce qui est forcément le cas lorsqu'il exerce sa faculté de

[300] F. Favennec-Héry, *L'obligation de sécurité du salarié*, Dr. soc. 2007, 687.

retrait étant donné que la légitimité du retrait dépend d'un tel motif[301]. Dans un arrêt du 21 janvier 2009[302], la Cour de cassation a reproché au salarié qui s'était contenté d'un rapport ultérieur sur le danger, de ne pas avoir averti *« immédiatement »* son employeur de l'existence du danger grave et imminent. Ainsi donc, l'exercice du droit de retrait combiné au droit d'alerte fait peser sur le salarié un véritable *« devoir »* d'alerte.

B) Le droit d'alerte institutionnel

1) Exercé par une personne physique

a) Le médecin du travail

172- Un risque pour la santé du travailleur. Le Code du travail ne dispose pas de manière explicite que le médecin du travail est titulaire d'un réel droit d'alerte au sens de l'article L. 4131-1 du Code du travail. Cependant, l'article L. 4624-3 I du même code énonce que *« lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver »*. Ainsi, il n'est pas fait référence à un danger grave ou imminent, mais si l'on adopte un raisonnement *a fortiori* alors le *« risque pour la santé des travailleurs »* de l'article L. 4624-3 englobe le danger grave et imminent.

b) Le délégué du personnel

173- Un large droit d'alerte. L'article L. 2313-2 du Code du travail dispose que *« si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur »*. En ce qui concerne l'atteinte à la santé physique ou mentale, le droit d'alerte peut viser des situations de harcèlement moral, de souffrance au travail, de stress. Il peut aussi concerner des situations où la santé physique du salarié est menacée du fait d'une situation de travail dangereuse. On peut citer à titre d'exemple l'exercice du droit d'alerte des délégués du personnel d'Orange le 18 février 2014 suite à une dizaine de suicides de salariés de l'entreprise depuis le début de l'année 2014[303].

2) Exercé par une personne morale

174- Le CHSCT. Il s'agit ici du droit d'alerte du CHSCT prévu à l'article L. 4131-2 du Code du travail. C'est un droit qui appartient à chaque membre du CHSCT et non pas au CHSCT

[301] D. Everaert-Dumont, *Droit de retrait et « devoir d'alerte »*, JCP S 2009, 1184.
[302] Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935, F-D, Dallod c/ RATP : JurisData n° 2009-046934.
[303] *Nouvelle vague de suicides à Orange, la direction « vigilante »*, Le Figaro Economie, 19 mars 2014.

collégialement[304]. Chaque membre peut constater lui-même le danger grave ou en être averti par un travailleur. Ainsi par exemple, le CHSCT d'un centre nucléaire de production d'électricité a déclenché plusieurs procédures d'alerte, suite à la décision de l'exploitant de la centrale de programmer une intervention dans le bâtiment réacteur en fonctionnement pour localiser une fuite d'air[305]. L'autorité de sûreté nucléaire a relevé que l'intervention litigieuse bien qu'inhérente au fonctionnement d'une centrale présentait un danger potentiel pour les salariés en raison d'un risque d'une exposition aux neutrons et d'un très grand stress lié aux conditions dans lesquelles se déroule l'opération.

§2) L'exercice du droit d'alerte

A) Un danger grave et imminent

175- La notion de danger. La notion de danger grave doit être entendue comme étant une situation inhabituelle (par opposition à simple danger inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature) présentant une menace directe pour la vie ou la santé du salarié. Ainsi, selon une circulaire de la DGT du 25 mars 1993, un danger grave est *« un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».* Il ne s'agit donc ni d'un simple inconfort ni du danger inhérent au travail lui-même. Un *« seuil de dangerosité »* doit avoir été atteint. Le danger peut soit résulter d'une cause extérieure au salarié (machine dangereuse...), soit être lié à son état de santé, comme une allergie aux substances auxquelles son poste l'expose[306]... Il y a danger imminent quand il peut se réaliser brusquement et dans un délai rapproché[307].

B) La procédure

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate l'existence d'un danger grave et imminent, en alerte immédiatement l'employeur qui est dans l'obligation de procéder à une enquête avec le lanceur d'alerte et de prendre les mesures nécessaires pour remédier au danger ainsi identifié. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, le CHSCT doit être immédiatement réuni (dans les 24 heures), l'inspecteur du travail étant informé ainsi que l'agent du service de prévention de la CARSAT. Si aucun accord ne survient entre l'employeur et la

[304] Les Cahiers Lamy du CE, n° 97, Oct. 201, p.26.
[305] CA Rouen, ch. urg., 22 févr. 2011, n° 10/02522 : JurisData n° 2011-007478.
[306] Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111.
[307] Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993.

majorité du CHSCT sur les mesures concrètes à prendre, l'inspecteur du travail est saisi par l'employeur et pourra mettre en œuvre soit une des procédures de mise en demeure soit une procédure de référé.

Section II) Le droit de retrait

§1) Notion

Plus radical que son cousin le droit d'alerte, il existe le droit de retrait. Par ce droit, c'est la maîtrise du salarié sur sa propre sécurité qui a été reconnue. Le législateur a ainsi consacré un droit à la désobéissance doté d'une certaine puissance, affirmant la primauté du droit du salarié à son intégrité sur sa subordination juridique à l'employeur[308].

A) Définition

Le droit de retrait, reconnu au salarié par la quatrième loi *Auroux* du 23 décembre 1982, est le droit de se soustraire unilatéralement à un danger grave et imminent, à une situation dans laquelle le salarié est menacé dans sa sécurité, dans son intégrité physique ou mentale.

176- Un droit à la désobéissance. En se retirant de la situation dangereuse où il se trouve, le salarié n'exécute pas son travail. Alors que le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur lui impose d'exécuter les ordres, le refus d'obéir apparaît comme un cas d'insubordination ou de modification unilatérale du contrat. Or, l'article L. 4131-1 du Code du travail énonce que le travailleur peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'article L. 4131-3 du même code précise qu'*« aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés »*. Enfin, l'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent. Ainsi, le droit de retrait se manifeste par le pouvoir du salarié de se soustraire à ses obligations sans que puisse lui être opposé sur le registre du droit des obligations, le non-paiement du salaire, et sur le registre du droit disciplinaire, l'abandon de poste, le refus d'exécution du travail. Enfin, se conformant à la rédaction du Code du travail, la Cour de cassation énonce que contrairement au droit d'alerte, le droit de retrait ne peut constituer pour le salarié une obligation[309].

[308] M. Grévy, *Les procédures d'urgence,* Dr. soc., 2011, p. 764.
[309] Cass. soc., 9 déc. 2003 : JurisData n° 2003-021403 ; RJS 2004, n° 216.

177- L'originalité de la justification. L'originalité de ce droit réside tout particulièrement dans sa justification. Le danger grave et imminent est une probabilité dont le travailleur a un motif raisonnable de penser qu'elle pourrait se réaliser. L'exigence de raisonnable ouvre un espace important à l'appréciation du juge, appréciation souveraine. Il appartient donc au juge du fond de rechercher le motif, le danger, et sa perception que peut en avoir le travailleur, c'est-à-dire la croyance raisonnable du salarié de penser qu'un danger menace. Ainsi par exemple, à la suite de l'arrêt de travail observé par les chauffeurs d'une entreprise de transports urbains en réaction aux actes de violence dont l'un d'eux avait été victime, c'est par une appréciation souveraine qu'une Cour d'appel a estimé qu'à l'exception d'un quartier, il n'y avait pas de motif raisonnable de penser qu'il existait un danger grave et imminent de nature à justifier l'exercice du droit de retrait sur les autres lignes du réseau[310].

B) Droit de retrait et notions voisines

1) Droit de retrait et droit de grève

La Cour de cassation a fait la distinction entre droit de retrait et droit de grève *: « s'il est exact que les salariés qui se retirent d'une situation de travail, au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux, n'exercent pas le droit de grève… »*[311]. Bien qu'aboutissant toutes les deux à un arrêt du travail, ces deux situations n'en sont pas moins différentes.

178- Une différence dans la motivation de la réaction de l'employeur. Dans la grève, l'attitude de l'employeur est la conséquence de la pression des salariés : l'employeur cède à leurs revendications. Le comportement attendu de l'employeur est la cause de l'attitude et de l'action des grévistes. Dans le cadre du droit de retrait, l'attitude de l'employeur est la conséquence d'une obligation légale, car l'employeur doit se conformer à la loi qui lui impose de mettre fin au danger, notamment mortel. Faire cesser le risque est la suite logique du constat d'un danger. Ainsi c'est moins le retrait que l'existence d'un danger qui implique une réaction de l'employeur[312].

179- L'expression d'un sentiment différent. La grève se distingue du retrait par la raison qui pousse le salarié à agir : le gréviste a l'intention de faire céder l'employeur pour obtenir un avantage, alors que le salarié qui se croît menacé par un danger sérieux et proche, n'a pour préoccupation que de protéger sa personne. La grève est donc l'expression d'une revendication et implique le recours à la force, tandis que le droit de retrait exprime quant à lui une crainte devant

---

[310] J. Savatier, *Le retrait de situation dangereuse fondé sur l'insécurité du travail en zone urbaine*, Dr. soc. 2003, 805.
[311] Cass. soc., 11 juil. 1989, *Bull. civ.* 1989, V, n° 516, p. 312.
[312] A. Bousiges, *Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique,* Dr. soc. 1991, p. 279.

un danger grave et imminent et constitue un moyen de protection de la personne humaine.

2) Droit de retrait et devoir d'abstention

180- Fondements du devoir d'abstention. Le droit de retrait parait proche d'une autre notion utilisée dans le domaine de l'aviation, le devoir d'abstention. L'article 3.1.3 du décret du 11 juillet 1991 figurant dans l'annexe I du Code de l'aviation dispose que *« tout membre de l'équipage doit s'abstenir d'exercer ses fonctions dès qu'il ressent une déficience quelconque de nature à lui faire croire qu'il ne remplit pas les conditions d'aptitude nécessaires à l'exercice de ses fonctions »*[313]. De plus, l'annexe d'un arrêté du 12 mai 1997 dispose qu' *« un membre de l'équipage ne doit pas exercer de fonctions sur un avion s'il sait, ou pense, qu'il est fatigué ou s'il ne se sent pas en état au point que le vol puisse être mis en danger »*[314].

181- Un point commun. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser dans un arrêt du 16 mars 2010 *que « le devoir d'abstention ne dépend que de la seule appréciation subjective que porte le membre d'équipage sur son aptitude au vol dont il est chargé »*[315]. Cette référence à *« l'appréciation subjective »* s'applique également pour la mise en œuvre du droit de retrait. L'article L. 4131-3 du Code du travail permettant au salarié de se retirer d'une situation dont il a un *« motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent ».* Cette référence à l'appréciation subjective permet une certaine souplesse, la décision dépendant de critères variés tels que la formation professionnelle, l'ancienneté ou l'expérience.

182- Des différences. La première différence tient à la chronologie de ces notions. En effet, l'article L. 4131-3 du code du travail indique que le droit de retrait s'exerce dans le cadre d'une *« situation de travail »*, c'est-à-dire lorsque le salarié exécute déjà sa prestation de travail. Au contraire, le *« devoir d'abstention »* s'impose au personnel navigant pour lui permettre de ne pas commencer à travailler, avant même le début de l'exécution de la prestation de travail.
En outre, une fois en poste, le personnel navigant est privé du droit de retrait. En effet, les dispositions du Code de l'aviation civile font obstacle à ce qu'un membre de l'équipage puisse se prévaloir des dispositions du Code du travail pour se retirer de sa situation de travail pendant l'exécution d'une mission de service aérien[316], le personnel navigant ayant l'obligation de porter assistance aux passagers avant de penser à sa situation personnelle.

---

313 D. n° 91-660, 11 juill. 1991, *modifiant les annexes I et II à la section I du chapitre Ier du titre III du livre Ier de la troisième partie du Code de l'aviation civile (art. D. 131-1 à D. 131-10) relatives aux règles de l'air et aux services de la circulation aérienne*, JO 17 juill. 1991.
314 Arr. 12 mai 1997 *relatif aux conditions techniques d'exploitation d'avions par une entreprise de transport aérien public (OPS 1),* JO 3 juin 1997.
315 Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.564 et n° 08-44.565, FS-P+B, Frimigacci et a. c/ Sté Corse Méditerranée Airlines : JurisData n° 2010-002057.
316 Rép. min. : JO Sénat Q 13 juin 1985, p. 1116 ; JCP E 1985, II, 14619.

Enfin, là où le droit de retrait est un véritable droit, le devoir d'abstention est lui une obligation. Le fait de ne pas mettre en œuvre le droit de retrait ne peut faire l'objet d'une sanction tandis que le fait de ne pas respecter le devoir d'abstention permet à l'employeur de prononcer une sanction disciplinaire et d'engager éventuellement la responsabilité civile du salarié (par exemple en cas d'interruption prématurée d'un vol et au retard consécutif lié au débarquement d'une hôtesse malade qui se sentait indisposée avant même de monter dans l'avion[317]).

§2) Exercice

A) Conditions

1) La bonne foi dans l'exercice du droit de retrait

183- Refus de reprendre le travail. Une espèce illustre l'exercice du droit de retrait peut apparaitre abusif : plusieurs employés ayant fait un malaise, l'entreprise d'un salarié, également représentant du personnel, est évacuée en application d'un plan rouge déclenché par la préfecture. Deux jours après, la préfecture émet un communiqué rassurant, autorisant la reprise d'activité, même si l'origine exacte de l'incident reste indéterminée. Le salarié décide pourtant, avec d'autres, de continuer à faire valoir son droit de retrait, pendant plusieurs semaines, dans l'attente de plus amples informations. Mis en demeure à plusieurs reprises de reprendre le travail, le salarié a maintenu sa position. Il a alors fait l'objet d'une mesure de licenciement pour faute grave, refusée par l'inspecteur du travail, mais ce refus fut par la suite annulé par le Ministre du travail pour erreur de droit. Le salarié pris alors acte de la rupture du contrat de travail. À ses demandes, la Cour d'appel de Nancy répond par la négative estimant que le salarié n'établissait pas *« qu'il existait un motif raisonnable lui permettant de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé »*. L'exercice du droit de retrait est ainsi considéré comme abusif[318]. Pour apprécier la réalité des risques, les juges peuvent se référer, comme en l'espèce, aux conclusions des autorités administratives et aux observations du CHSCT. Or, les installations ont été jugées conformes par un expert judiciaire et les membres du CHSCT n'ont pas estimé nécessaire de procéder à une expertise des locaux. Selon la cour, *« l'employeur a ainsi pu légitimement croire que tout danger grave et imminent était écarté »* dès lors qu'après enquête et analyses, le Préfet avait autorisé la réouverture de l'entreprise et d'un collège voisin.

Ainsi donc, le salarié ne peut pas de mauvaise foi faire usage de son droit de retrait ou s'abstenir

[317] T. Lahalle, *A propos du devoir d'abstention d'un membre d'équipage d'un avion*, JCP S 2010, 1256.
[318] CA Nancy, ch. soc., 10 sept. 2010 : JurisData n° 2010-019344.

de travailler pour un motif fantaisiste. La Cour de cassation a considéré en ce sens qu'un salarié ne pouvait invoquer un danger constaté à une date autre que celle à laquelle il a refusé de travailler[319].

2) Pas de droit de retrait pendant un arrêt de travail

184- Droit de retrait pendant un arrêt maladie. Dans une autre espèce, le salarié avait fait part de ses craintes sur l'organisation de la rentrée à travers deux mails et un entretien avec la direction, et il avait prévenu qu'il n'entendrait pas se trouver dans la situation d'épuisement qu'il avait déjà éprouvé. Les pièces médicales produites confirmaient d'ailleurs la dégradation de l'état de santé du salarié et son suivi par un psychiatre pour syndrome dépressif. L'employeur ne respectait pas les règles sur la rémunération (salaire, primes, heures supplémentaires) malgré les réclamations du salarié. Cependant, le salarié, en arrêt maladie depuis un mois et demi, a exercé son droit de retrait jusqu'à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail. La Cour d'appel de Versailles a décidé que le danger pour sa santé n'apparaissait pas imminent et ne constituait pas un motif raisonnable au sens légal justifiant l'exercice de son droit de retrait. Par conséquent, elle a débouté le salarié de sa demande de rappel de salaire de la date du droit du retrait jusqu'à la date de sa prise d'acte de rupture[320]. Ne peut donc pas justifier l'exercice du droit de retrait un salarié qui ne prouve pas un danger immédiat pour sa santé et que son contrat de travail se trouve suspendu.

B) Conséquences

1) Absence de sanction

185- Principe. Lorsque la légitimité de l'exercice du droit de retrait est reconnue, l'article L. 4131-3 du Code du travail dispose que non seulement l'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire mais qu'au surplus aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne peut être infligée au salarié. Ainsi, l'exercice légitime du droit de retrait ne peut justifier un licenciement, quand bien même celui-ci aurait été précédé par d'autres insubordinations antérieures[321].

186- Sanction de la sanction. La sanction du licenciement portant atteinte à l'exercice justifié du droit de retrait est la nullité. En effet la Cour de cassation dans un arrêt du 28 janvier 2009 énonce que *«l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au*

[319] Cass. soc., 22 janv. 1997, n° 93-46.109.
[320] CA Versailles, 24 avr. 2013, n° 12/01084, M. G. c/ SAS Horeto Rest'expo : JurisData n° 2013-012169.
[321] CA Paris, 7 nov. 2013, n° 11/12273, SARL TMCR c/ M. A. : JurisData n° 2013-025815.

travail, doit en assurer l'effectivité ; qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger »[322]. La solution retenue est de nature à favoriser l'exercice de ce droit subjectif et s'inscrit dans la démarche de prévention des risques professionnels, prévue par le droit communautaire et transposé en droit interne du travail[323].

2) Sanction

187- Retenue sur salaire. Si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à des sanctions, notamment à une retenue sur salaire. En effet, dans un arrêt du 25 novembre 2008[324] la chambre criminelle de la Cour de cassation décide que *« lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur »*. En l'espèce, à la suite d'incendies survenus dans des autobus fonctionnant au gaz, des chauffeurs ont exercé leur droit de retrait individuel. Des retenues sur leur salaire ont été pratiquées par l'employeur.. La Cour d'appel de Nancy a relaxé l'employeur et a débouté les parties civiles de leurs demandes, au motif *« qu'au moment de l'exercice du droit de retrait individuel par les chauffeurs, il n'existait pas de motif raisonnable permettant à ceux-ci de penser, qu'en dépit de la levée de la procédure d'alerte, leur situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé »*, et que *« l'employeur était fondé à opérer une retenue sur leur salaire, celle-ci s'analysant en une contrepartie de l'absence de fourniture de travail, et aucune disposition n'imposant préalablement à l'employeur de saisir le juge »*[325].

Il est maintenant venu le moment de quitter le monde de la vie, d'embrasser la mort, de passer de l'autre côté de la barrière, ainsi que Socrate le déclarait quelques instants avant d'avaler la cigüe : *« Mais voici déjà l'heure de partir, moi pour mourir, vous pour vivre. De mon sort ou du vôtre lequel est le meilleur ? La réponse reste incertaine pour tout le monde, sauf pour la divinité »*[326]. Cependant, comme pour toute religion, il existe pour le droit social une vie après la mort.

---

322 Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556, FS-P+B, Wolff c/ SNC Sovab : JurisData n° 2009-046759.
323 M. Michel, *Le licenciement portant atteinte à l'exercice justifié du droit de retrait est sanctionné par la nullité*, RDT 2009, 167.
324 Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650, F-P+F, D. et a. : JurisData n° 2008-046112.
325 JCP S 2008, act. 661.
326 Platon, *Apologie de Socrate,* GF Flammarion, 1997, p.127.

Partie II) La vie après la mort

188- La vie continue après la mort. *« Une convulsion la rabattit sur le matelas. Tous s'approchèrent. Elle n'existait plus »*[327]. Cet extrait de *Madame Bovary*, illustre le passage de la vie à la mort. Et Gustave Flaubert de poursuivre *« Il y a toujours après la mort de quelqu'un comme une stupéfaction qui se dégage, tant il est difficile de comprendre cette survenue du néant et de se résigner à y croire »*. Mais une fois les premières vagues de douleur et d'émotion passées, la vie reprend son cours et se posent alors une multitude de questions concernant l'avenir, le droit social ayant vocation à répondre à une partie d'entre elles.

190- Travail, famille. Sans aller jusqu'à reprendre une devise associée à une sombre période de l'histoire de France, il convient de souligner que le travail et la famille sont les deux principaux facteurs de rattachement de l'homme à la vie et à la société. Pour être exacte l'ordre inverse est plus approprié (selon l'ordre de la constitution de 1848)[328] car la famille est le premier cercle social qui entoure l'individu. Famille et Travail donc.
Le droit social ne laisse pas de côté la famille et le travail du décédé, loin de là. Une fois encore, le droit du travail et le droit de la protection sociale coexistent, et, si des points sont perfectibles, la famille et l'entreprise du mort ne sont pas laissées pour compte.

Il convient d'aborder le traitement de l'après mort par le droit social à travers le prisme de la famille du mort d'abord, puis ensuite à travers l'entreprise du mort.

[327] Flaubert, *Madame Bovary*, Editions Gallimard, 2001, p. 420.
[328] Constitution du 4 novembre 1848 *: « La République Française […] a pour base la Famille, le Travail, la Propriété, l'Ordre public ».*

Titre I) La famille du mort

191- Définition de la famille. Elle est à géométrie variable. Dans un sens large, la famille englobe l'ensemble des personnes unies par un lien du sang qui descendent d'un auteur commun, plus tous les alliés de ces personnes (les individus liés aux premiers par le mariage) : c'est une très grande famille qui correspond au lignage de l'ancienne France. Dans cette famille large on trouve actuellement les époux leurs descendants, les ascendants, les collatéraux (les oncles, tantes, grands oncles, grandes tantes, les neveux, nièces, cousin germains, issus de germains), descendant d'un ancêtre commun, l'arrière-grand-père. Cette grande famille n'est plus réellement d'actualité, la loi du 31 décembre 1917 a limité la successibilité entre collatéraux au 6ème degré. On assiste donc à un rétrécissement de la famille qui ne comporte plus que les personnes vivant ensemble. Cette famille réduite s'appelle famille conjugale (par opposition avec la famille lignage).

192- Le droit social et la famille dans les instants précédant la mort. La danse macabre formée par le droit social d'un côté, la famille de l'autre et enfin la mort au milieu ne se forme pas uniquement après que la mort a fait son office. Ces trois entités ont des points de contact quand la mort se fait sentir mais n'a pas encore frappé. En effet tout, l'article L. 3142-16 du Code du travail prévoit que *« Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale »*. Ce congé d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois[329], peut, en accord avec l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Ainsi, le salarié peut bénéficier d'un congé afin d'être aux côtés d'un membre de sa famille que la mort va lui ravir. Il ne lui restait plus qu'à être indemnisé.

C'est ce que fait le droit de la protection sociale – venant compléter le droit du travail à cette occasion – qui permet d'allouer une aide à la personne accompagnant à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable[330]. Cette allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, créée par la loi du 2 mars 2010 permet à tous les assurés sociaux de compenser partiellement la perte de leurs revenus (conséquence de la suspension ou de la réduction temporaire de leur activité professionnelle) afin de s'occuper de leur proche[331]. Cependant, le domaine couvert par cette allocation est plus restreint que celui couvert par le congé, car il implique que le pronostic vital du proche soit engagé et que le

[329] C. trav., art. L. 3142-17.
[330] CSS., art. L. 168-1.
[331] R. Marié, *L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie,* JCP S 2010, 1111.

bénéficiaire de l'allocation assiste à domicile le proche.
Ainsi donc, si le droit social tient compte de la famille après que le passage de la mort, il s'en soucie également juste avant le passage de vie à trépas.

Pour se pencher sur les conséquences de l'après mort sur la famille il convient d'abord de s'entendre sur qu'est-ce que la famille du mort, quels individus rassemble-t-elle au regard du droit social. Il faut donc déterminer qui est la famille du mort avant de s'intéresser au devenir de la famille, et comment le droit social prend-t-il en compte la mort d'un membre de la famille.

Chapitre I) La détermination de la famille

193- Famille et droit social. Si le droit social traite bien sûr de la famille, il existe des divergences selon les branches du droit social. En effet, la famille relève d'abord du champ du droit de la Sécurité sociale et non du droit du travail (le droit du travail et la famille ne semblent pas présenter de prime abord de domaine commun : la famille vise des ensembles d'individus unis par la filiation, le mariage ou le concubinage, alors que le droit du travail comprend l'ensemble des règles qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs)[332]. Malgré tout, il existe quand même des connections entre le droit du travail et la famille : les congés parentaux, le statut du conjoint du salarié etc…

194- Famille et ayants droit. La notion de famille se confond souvent avec la notion d'ayants droit. Ces deux notions sont pourtant distinctes. Tout d'abord, la famille n'est pas une notion strictement juridique, contrairement à la notion d'ayants droit : l'ayant droit est défini comme la personne ayant par elle-même ou par son auteur vocation à exercer un droit[333]. La notion d'ayant droit est plus large que la notion de famille. Tous les ayants droits ne sont pas des membres de la famille et tous les membres de la famille ne sont pas des ayants droit. Enfin, la loi et la jurisprudence font souvent référence à la notion générique et plus large d'ayant droit que de famille.

195- Famille et ayants droit en droit social. La Cour de cassation se prononce en faveur d'une autonomie du droit de la Sécurité sociale par rapport au droit civil pour la détermination des ayants droit d'un assuré décédé. En effet, les règles civilistes en matière de successions ne s'appliquent pas aux prestations sociales dues aux ayants droit qui résultent, non pas du Code

[332] K. Garcia, *Le droit du travail et la famille*, Dr. soc., p.12.
[333] G. Cornu, *Vocabulaire juridique,* Presses Universitaires de France, 2010.

civil, mais du CSS.

La notion d'ayant droit en matière de sécurité sociale est complexe. Des personnes tiennent de leur auteur – assuré social – un droit à obtenir d'une caisse des prestations sociales. Chaque régime de Sécurité sociale détermine, risque par risque, la liste des personnes susceptibles d'être incluses dans la catégorie des ayants droit d'un assuré social. Il n'existe pas de solution d'ensemble dans la détermination des ayants droit tant les régimes professionnels sont différents les uns des autres. Le décès d'un assuré social peut intervenir dans plusieurs hypothèses : des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, (situation dans laquelle il convient de faire application du livre IV du CSS), des suites d'un accident ou d'une maladie de la vie courante (situation qui commande l'application de l'assurance-décès), ou encore à un moment où il bénéficiait de l'assurance vieillesse (situation qui déclenche l'application des dispositions relatives aux retraites organisant notamment le versement d'une pension de réversion en faveur du conjoint survivant[334]).

Ainsi, dans le cadre de la législation professionnelle, le CSS consacre aux ayants droit toute une section (CSS, art. L. 434-7 à L. 434-14) en indiquant dès le départ qu'en cas d'accident mortel, une pension est versée à dater du décès aux personnes et dans les conditions prévues par ces textes[335]. Cette énumération est lourde de conséquence puisqu'il est interdit aux ayants droit d'exercer aucune action en réparation en cas d'AT-MP, conformément au droit commun en cas de faute de l'assuré ou d'un tiers[336]. Mais de quels ayants droit s'agit-il ? Initialement, la jurisprudence estimait qu'il s'agissait des ayants droit énumérées aux articles L. 434-7 et L. 434-14, c'est-à-dire ceux qui pouvaient percevoir des prestations en cas de décès accidentel de leur auteur[337]. Cependant, par un arrêt du 3 mai 2006[338], la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a élargi la notion d'ayant droit à des personnes étant au regard du droit civil des victimes par ricochet, en jugeant qu'il n'y a plus à distinguer selon que l'ayant droit est ou non mentionné dans le CSS pour l'obtention d'une rente.

196- Famille par le sang et partenaire de vie. Sans doute la *« suma divisio »* familiale sépare-t-elle la famille par le sang et la famille par alliance, c'est-à-dire les ascendants, descendants et le partenaire de vie (le conjoint, partenaire de pacs ou concubin).

---

334 T. Tauran, *La situation des ayants droit après le décès de l'assuré social,* Dr. soc., 2009, p. 859.

335 T. Tauran, *Identification des ayants droit et indemnisation de leur préjudice moral*, JCP S 2009, 1498.

336 CSS., art, L. 451-1.

337 Cass. ass. plén., 2 févr. 1990 : JurisData n° 1990-000499 ; JCP E 1990, II, 1580, concl. L. Joinet, note Y. Saint-Jours ; *Bull. civ.* 1990, ass. plén. n° 2 ; D. 1992, jurispr. p. 49 ; D. 1991, somm. p. 120, obs. X. Prétot ; Dr. soc. 1990, p. 449, concl. L. Joinet ; Dr. ouvrier 1990, p. 137 ; RJS 1990, p. 259, chron. G. Vachet.

338 Cass. 2e civ., 3 mai 2006, JCP S 2006, 1589, note Asquinazi-Bailleux.

Section I) La famille par le sang

La famille par le sang peut s'appréhender dans le sens d'une ligne ascendante ou d'une ligne descendante.

§1) Les ascendants

197- Cas de la garde d'enfant. Il faut bien sur écarter de notre propos l'ascendant qui, ayant la garde de l'enfant, reçoit la rente prévue pour ce dernier. Ce cas de figure est prévu à l'article L. 434-11 du CSS. L'ascendant ne touche pas la rente pour lui-même, mais pour le compte de l'enfant mineur dont il a la charge.

A) De restrictives conditions

1) La législation professionnelle

198- L'article L. 434-13 du CSS. L'article L. 434-13 du CSS édicte plusieurs conditions pour qu'un ascendant puisse être considéré comme un ayant droit de la victime au sens de l'article L. 434-7. Ainsi, pour toucher une rente viagère égale à 10% du salaire de la victime d'un accident mortel, l'ascendant doit rapporter la preuve que dans le cas où la victime n'avait ni conjoint, ni partenaire de PACS, ni concubin, ni enfant, il aurait pu obtenir de la victime une pension alimentaire. La preuve est appréciée par les juges du fond qui s'assurent des ressources des ascendants de la victime[339]. Si la victime avait un conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou enfant, l'ascendant doit alors démontrer qu'il était à la charge de la victime. Cette preuve peut résulter d'envois réguliers par la victime de mandats à son père[340]. Enfin, l'ascendant qui a été reconnu coupable d'abandon de famille ou qui a été déchu totalement de l'autorité parentale ne peut naturellement pas prétendre à cette rente.

199- Une possibilité d'indemnisation malgré tout. Si l'ascendant ne remplit pas ces conditions, tout espoir d'indemnisation ne s'envole pas. En effet, de manière générale, dès lors qu'une personne n'a pas la qualité d'ayant droit au sens du CSS, elle peut, suite au décès de la victime, exercer contre l'employeur, en cas de faute de ce dernier, une action en réparation de son préjudice sur le fondement du droit commun[341]. Par exemple, la mère de la victime peut bénéficier, si elle ne remplit pas les conditions pour avoir la qualité d'ayant droit, de la faculté

[339] Cass. soc., 5 mars 1954 : *Bull. civ.* 1954, IV, n° 162.
[340] Cass. soc., 8 nov. 1979 : *Bull. civ.* 1979, V, n° 836.
[341] Cass. crim., 26 janv. 1994 : *Bull. crim.* 1994, n° 38.

d'agir contre l'employeur en réparation de son préjudice moral[342].

Néanmoins, avant d'accorder réparation sur le fondement du droit commun, le juge doit s'assurer que le demandeur n'est pas un ayant droit au sens de l'article L. 434-13 du CSS. La Cour de cassation censure ainsi la Cour d'appel au motif que si elle pouvait indemniser, selon les règles du droit commun, le préjudice subi par les petits enfants et les collatéraux de la victime qui ne sont pas des ayants droits (au sens des articles L.434-7 et suivants du CSS) et ne peuvent donc percevoir les prestations prévues par le CSS, les juges auraient dû rechercher si la mère de la victime se trouvait dans le cas prévu par l'article L. 434-13-2° du CSS lui permettant de percevoir des prestations[343].

2) L'assurance décès

200- Ascendant à charge. L'article L. 361-4 du CSS dispose que le versement du capital de l'assurance décès est versé en priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente, de l'assuré. Si un ascendant se trouvait à la charge de l'assuré au moment de son décès, il pourra prétendre au versement de l'assurance décès.

Dans le cas contraire, si le De cujus ne laisse ni conjoint survivant, ni partenaire d'un pacte civil de solidarité, ni descendants, l'ascendant peut percevoir l'assurance décès.

B) Un enfant en vie ?

1) Le congé de paternité dans le cas d'un enfant né sans vie

201- Une création récente. Dans les cas évoqués ci-dessus, l'ascendant évoqué est ayant droit d'un enfant en vie et *a fortiori* adulte, puisque l'ascendant doit prouver qu'il aurait pu obtenir une pension alimentaire ou qu'il était à la charge de ce dernier. On ne peut dès lors imaginer qu'un ascendant puisse avoir des droits par rapport à son enfant né sans vie. Evoquée à l'occasion de la discussion de la LFSS de 2007, la reconnaissance du droit au congé de paternité en cas de naissance d'un enfant sans vie n'avait pas été retenue. La jurisprudence avait même condamné une CPAM pour avoir failli à son obligation d'information[344], un père ayant pris son congé paternité alors que son enfant était né sans vie. En l'espèce, son épouse ayant accouché d'un enfant sans vie, le demandeur après s'être renseigné à la permanence de la caisse avait pris son congé paternité, croyant qu'il allait être indemnisé. La Cour de cassation a considéré que

[342] Cass. soc., 22 juin 2000 : JurisData n° 2000-002511 ; *Bull. civ.* 2000, V, n° 243.

[343] Cass. crim., 2 mars 1993, n° 92-84.336 *: Bull. crim.* n° 98.

[344] Cass. 2e civ., 16 oct. 2008, n° 07-18.493, F-P+B, CPAM du Lot-et-Garonne c/ Ravelet : JurisData n° 2008-045368.

commettait une faute justifiant l'allocation de dommages-intérêts la caisse délivrant une information erronée relative à l'ouverture du droit au congé de paternité dans une situation d'enfant déclaré sans vie[345].

Toutefois, le droit a évolué. Un décret du 9 janvier 2008[346], complété par un arrêté du même jour, est venu modifier les articles D. 331-4 et D. 613-10 du CSS. Désormais, la justification de l'établissement d'un lien de filiation entre le demandeur du congé de paternité et l'enfant n'est plus exigée. Cette exigence avait pour conséquence l'exclusion du bénéfice du congé de paternité et de l'indemnité journalière qui lui est attachée à celui dont l'enfant était mort sans avoir pu accéder à la personnalité juridique. Il suffit maintenant d'adresser à la de Sécurité sociale la copie de l'acte d'enfant sans vie complétée d'un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable. Il n'est plus nécessaire pour celui qui sollicite le bénéfice de ces prestations d'établir un quelconque lien – juridique ou non – avec l'enfant[347].

2) Processus de deuil versus raisonnement juridique

Si un congé de paternité dans le cas d'un enfant né sans vie peut permettre symboliquement à son père de faire son deuil, il est permis de s'interroger sur le sens à donner à cette « maternité » et cette « paternité » à propos d'un être qui n'est reconnu par le droit qu'à travers son décès et qui n'a pas de personnalité juridique.

§2) Les descendants

A) Les enfants

1) Dans le cadre de la législation professionnelle

202- En cas d'accident mortel. L'article L. 434-10 CSS détermine dans quel cas les enfants de l'assuré social victime d'un accident mortel bénéficient d'une rente. Si leur filiation (y compris adoptive) est établie, ils ont droit à une rente jusqu'à un certain âge (qui peut être relevé s'ils sont placés en apprentissage, poursuivent leurs études ou encore sont dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié à la suite d'infirmité ou de maladie chronique). La rente est augmentée si les enfants sont orphelins au moment du décès ou le deviennent postérieurement. La jurisprudence précise que la rente est due à tous les enfants issus du mariage antérieurement au décès même s'ils

[345] D. Asquinazi-Bailleux, *Congé de paternité, enfant né sans vie et responsabilité de la caisse pour information erronée*, JCP S 2009, 1020.
[346] D. n° 2008-32, 9 janv. 2008, *relatif aux conditions d'indemnisation du congé de paternité*, JO n°0009, 11 janv. 2008, p. 623.
[347] M. Bruggeman, *Enfant sans vie : un congé de paternité sans « paternité » !,* Dr. Fam. 2008, n°2, alerte 18.

n'étaient pas nés ni conçus à la date de l'accident[348].

2) Dans le cadre de l'assurance décès

203- Priorité aux personnes à charge. L'article L.361-4 du CSS précise que le versement du capital est effectué par priorité aux personnes qui étaient au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'assuré. Ce sera généralement le cas de jeunes enfants pas encore indépendants. La jurisprudence précise néanmoins que l'obligation alimentaire mise à la charge des parents par l'article 203 du Code civil n'emporte pas présomption que leur enfant était à leur charge effective, totale et permanente, au jour de leur décès[349]. Si aucune personne n'est à la charge de l'assuré au moment de son décès, les descendants (enfants puis petits enfants) viennent au troisième rang des bénéficiaires du capital, après le conjoint et le partenaire de PACS.

B) Les petits enfants

1) Existence du lien familial

204- Bénéfice de l'assurance décès et de la rente. Les petits enfants peuvent être concernés en tant qu'ayant droit pour le versement de l'assurance décès, l'article L. 31-4 du CSS mentionnant les « descendants » c'est-à-dire non seulement les enfants, mais le cas échéant les petits enfants. Ils peuvent en outre prétendre, selon l'alinéa 5 de l'article L. 434-10 du CSS, au versement d'une rente en cas d'accident suivi de mort s'ils prouvent qu'ils sont privés de leurs soutiens naturels et son tombés de ce fait à la charge de la personne décédée.

2) Insuffisance du lien familial

205- Les petits-enfants nés après le décès de la victime. Le seul lien de famille ne suffit pas à réparer n'importe quel préjudice au seul prétexte d'un rapport de parenté. De fait, le lien familial ne constitue pas à lui seul un lien de causalité. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a pu décider qu'*« il n'existait aucun lien de causalité entre le décès causé par une maladie professionnelle liée à l'amiante et le préjudice prétendument souffert par le petit-fils de la victime né huit ans après le décès »*[350]. S'il est certain qu'il est indispensable de réparer la souffrance des membres d'une famille ayant vu leur époux, père ou grand-père décéder, il paraît tout de même difficile pour un enfant de souffrir de

[348] Cass. soc., 10 mars 1966 : *Bull. civ.* 1966, IV, n° 263.
[349] Cass. soc., 6 avr. 1995, RJS 1995, n° 572.
[350] Cass. 2e civ., 24 mai 2006, n° 05-18.663 : JurisData n° 2006-033715; *Bull. civ.* 2006, II, n° 137.

la mort d'un ascendant huit ans avant sa naissance[351]. Cette jurisprudence constante[352] voit donc la Cour de cassation refuser l'indemnisation du préjudice moral dont souffrirait un enfant mineur né après le décès de la victime, censurant l'argument selon lequel le petit enfant subirait un préjudice en étant privé de liens affectifs avec son grand-père[353].

Section II) Le partenaire de vie

Le partenaire de vie est l'allié le plus important au cours de la vie d'une personne et à ce titre tient une place cruciale au moment de la mort de l'assuré. Il peut être distingué d'un côté le partenaire de vie « traditionnel » qui recouvre la majeure partie des cas (conjoint, partenaire de PACS, concubin) et de l'autre côté les partenaires de vie plus rares que sont le partenaire de même sexe et les partenaires de vie (c'est-à-dire le cas de la polygamie).

§1) Les différentes formes de partenariat

La majorité des couples sont mariés, liés par un Pacte civil de solidarité (PACS), ou concubins.

A) Le partenaire de vie marié

1) Un grand nombre de prestations

206- Une diversité d'assurances sociales. Le partenaire de vie lié par les liens du mariage à la personne décédée (le conjoint donc) est le plus grand bénéficiaire des prestations sociales en cas de décès. En effet, il bénéficie à la fois de l'assurance décès, de l'assurance vieillesse à travers la pension de réversion (article L. 353-1 du CSS pour le régime général, L. 912-4 pour le régime complémentaire, L. 711-1 pour les régimes spéciaux) ou l'assurance veuvage, de la branche AT-MP à travers la rente en cas d'accident suivi de mort (L. 434-8), de l'assurance invalidité (le conjoint survivant de l'assuré titulaire de droits à pension d'invalidité qui est lui-même atteint d'une invalidité de nature à ouvrir droit à une pension d'invalidité bénéficie d'une pension de veuve ou de veuf)[354].

---

[351] C. Leborgne-Ingelaere, *Le préjudice moral futur d'un ayant droit d'une victime décédée des suites d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, JCP* S 2006, 1571.

[352] Cass. 2e civ., 4 nov. 2010, n° 09-68.903, FS-P+B, Agent judiciaire du Trésor et a. c/ Mme C. : JurisData n° 2010-020081.

[353] T. Tauran, *Pas de préjudice moral pour l'enfant né après le décès de la victime d'une maladie professionnelle*, JCP S 2011, 1114.

[354] CSS, art. L. 342-1.

2) Des précisions quant au régime

a) Le mariage posthume

207- S'agissant de l'assurance décès. La question du mariage posthume se pose s'agissant de l'attribution du capital décès. La Cour de cassation énonce qu'en cas de mariage posthume, le capital décès doit être accordé au conjoint survivant, peu important que celui-ci ait été précédemment versé par la caisse aux enfants majeurs du défunt qui, par suite de ce mariage, ne peuvent plus y prétendre[355]. En effet, aux termes de l'article 171 du Code civil, en cas de mariage posthume, les effets du mariage remontent à la date du jour précédant celui du décès de l'époux. Le législateur a voulu éviter tout conflit entre le conjoint survivant et sa belle-famille. Cependant, le capital décès à surtout pour objectif de faire face aux dépenses engendrées par le décès et rien n'indique que le conjoint posthume les assumera plus que les enfants du défunt qui sont eux privés du capital décès[356].

208- S'agissant de la pension de réversion. L'article 171 du Code civil pourrait également permettre l'octroi d'une pension de réversion, (et ce d'autant plus que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a supprimé la condition de durée du mariage). Pour autant, si le conjoint survivant vient en concours avec l'ex-conjoint, le partage se fait au prorata de la durée respective de chaque mariage. Le mariage posthume étant réputé n'avoir duré qu'un jour, le montant de la pension de réversion sera symbolique.

209- S'agissant de la rente d'accident du travail. L'article 171 du code civil ne permettrait pas de bénéficier d'une rente d'accident du travail puisque l'article L. 434-8 du CSS exige que le mariage ait été contracté avant l'accident ou ait une durée minimale de deux ans à la date du décès, à moins que les époux aient eu un ou plusieurs enfants[357]. Toutefois, lorsque l'accident du travail a provoqué la mort immédiate de la victime, la condition d'antériorité du mariage est remplie et l'époux peut prétendre à la rente alors même que le mariage est posthume.

b) Le conjoint séparé de corps ou divorcé

La logique voudrait que le conjoint séparé de corps ou divorcé ne soit pas bénéficiaire de prestations sociales en cas de décès de l'assuré. Et pourtant, dans plusieurs cas le conjoint séparé ou divorcé peut prétendre à indemnisation.

---

355 Cass. 1re civ., 22 mai 2007, n° 05-18.582, FS-P+B, CPAM de Seine et Marne c/ R. et a. : Juris-Data n° 2007-038912

356 G. Vachet, *Capital décès et mariage posthume*, JCP S 2007, 1524.

357 G. Vachet, *Capital décès et mariage posthume*, JCP S 2007, 1524.

210- Les caractères de la séparation. Il faut au préalable identifier les cas où la séparation n'est pas complète. En effet, une veuve est en droit d'obtenir le paiement du capital décès du chef de son mari dès lors qu'il résulte des éléments de la cause que les époux n'étaient pas séparés de fait. Tel est le cas si le litige fait par exemple apparaître la radiation d'une procédure de divorce et le fait que le mari effectuait des séjours dans le logement de fonction occupé par sa femme[358].

211- La pension de réversion et l'assurance veuvage. L'ex-conjoint survivant peut bénéficier de la pension de réversion, s'il remplit les conditions d'âge, de revenus etc… En effet, l'article L. 353-3 du CSS énonce que le conjoint divorcé est assimilé à un conjoint survivant pour la pension de réversion. L'allocation de veuvage ne peut pas être accordée au conjoint divorcé non remarié, mais les conjoints séparés de fait ou de corps y ont droit[359]. Cependant, l'allocation veuvage cesse d'être due lorsque le conjoint survivant se remarie, conclut un PACS ou vit en concubinage.

212- La rente d'accident de travail et l'assurance décès. L'article L. 434-8 du CSS énonce qu'en cas de séparation de corps ou de divorce, le conjoint ou l'ex-conjoint n'a droit à une rente viagère que s'il a obtenu une pension alimentaire. Concernant l'assurance décès, l'article L. 361-4 du CSS exclut le conjoint survivant séparé de droit ou de fait.

B) Le partenaire de vie hors mariage

Les deux cas de partenariat hors mariage sont le PACS et le concubinage. Très souvent, mais pas toujours, les deux situations vont de pair.

1) Traitement commun

a) Accès à la prestation

213- Bénéfice de la rente viagère en cas d'accident mortel. Le partenaire survivant de PACS ou le concubin est une des personnes visées par l'article L. 434-8 du CSS concernant la rente en cas de mort de l'assuré causé par un accident mortel, et pourra donc bénéficier d'une rente viagère s'il remplit les autres conditions. La LFSS du 21 décembre 2001 a en effet prévu une rente de conjoint survivant, allouée au concubin de la victime ou à la personne liée par un pacte civil de solidarité. Depuis la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011, les droits du concubin, comme ceux du pacsé, sont parfaitement alignés sur ceux du conjoint survivant[360].

[358] Cass. soc. 12 mars 1981, *Bull. civ.* 1981, V, n° 227.
[359] Circ. Cnav, 76/81 du 29/06/1981, § 121.
[360] D. Asquinazi-Bailleux, *Rente de concubin : application dans le temps*, JCP S 2013, 1243.

b) Accès interdit à la prestation

214- Exclusion de bénéfice de la pension de réversion. Le partenaire de PACS et le concubin sont exclus du bénéfice de la pension de réversion. Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion d'affirmer que la différence de traitement quant au bénéfice de la pension de réversion entre les couples mariés et ceux qui vivent en concubinage ou sont unis par un PACS ne méconnaît pas le principe d'égalité, le législateur ayant défini trois régimes de vie de couple qui soumettent les personnes à des droits et obligations différents[361]. Etait contesté en l'espèce l'article L.39 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

215- Exclusion de l'assurance veuvage. En conséquence, le partenaire de PACS et le concubin survivants sont également exclus de l'assurance veuvage qui ne s'applique qu'au conjoint survivant.

2) Traitement différencié

Cependant, il n'en demeure pas moins qu'il existe certaines différences entre les deux situations, et que l'on sent une certaine hiérarchie. Le concubin n'est par exemple pas mentionné dans les bénéficiaires de l'assurance décès, contrairement au partenaire de PACS.

§2) Les cas particuliers

Il existe quelques situations particulières qui, bien que représentant une minorité des couples, présentent un intérêt tant sur le plan juridique que sur le plan moral. Il s'agit du partenaire de même sexe et des partenaires multiples.

A) Le partenaire de vie de même sexe

1) L'arrivée du PACS

216- Vers l'égalité. À l'impossibilité juridique des couples homosexuels de se marier, le législateur avait répondu par une alternative, le PACS, créé par la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 et inséré aux articles 515-1 et suivants du Code civil : le PACS *« est un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune »*. Dans sa décision n° 99-419 DC du 9 novembre 1999, le Conseil constitutionnel a insisté sur les similitudes entre le mariage et le PACS. De plus, la loi du 15 novembre 1999 institue la reconnaissance pour les homosexuels liés par un PACS de la qualité d'ayant-droit de leur

[361] Cons. const., déc. 29 juill. 2011, n° 2011-155 QPC, Mme L. : JurisData n° 2011-017944.

partenaire. Les couples homosexuels ont ainsi eu progressivement accès à l'assurance décès du régime général ainsi qu'à la rente en cas d'accident suivi de mort. D'autres avancées ont été constatées. Suite à une délibération de 2008 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), le bénéfice du capital-décès a été étendu au partenaire lié par un PACS à un fonctionnaire par un décret du 20 novembre 2009, modifiant l'article D. 712-20 du CSS.

2) La loi du 17 mai 2013

217- Une pression européenne et institutionnelle. Malgré l'avancée symbolisée par le PACS, les pensions de réversions restaient inaccessibles aux couples homosexuels. Mais cette interdiction fut doublement ébranlée. Tout d'abord par un arrêt *Maruko* de la CJCE, rendu le 1er avril 2008 sur renvoi préjudiciel d'une juridiction allemande[362]. La Cour de justice était interrogée sur le statut d'un couple homosexuel au regard d'une pension de veuf prévue par un régime allemand de prévoyance sociale. En l'occurrence, le couple avait conclu en 2001 un « partenariat de vie ». Après avoir relevé la constatation du juge national selon lequel *« le partenariat de vie, sans être identique au mariage, place les personnes de même sexe dans une situation comparable à celle des époux pour ce qui concerne la prestation de survie en cause au principal »*, la CJCE observe *que « ces partenaires de vie se voient donc traités de manière moins favorable que les époux survivants s'agissant du bénéfice de ladite prestation de survie »*. Or, *« à supposer que la juridiction de renvoi décide que les époux survivants et les partenaires de vie survivants sont dans une situation comparable pour ce qui concerne cette même prestation de survie, une réglementation telle que celle en cause au principal doit en conséquence être considérée comme constitutive d'une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, au sens des articles 1er et 2 § 2, a), de la directive 2000/78»* (directive ayant pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle)[363].

Ensuite, cette situation était dénoncée en 2010 par la HALDE. En effet, par deux rapports spéciaux du 1er février 2010 relatifs à l'attribution des pensions de réversion aux couples pacsés, la HALDE estimait que le fait de réserver le droit à pension de réversion aux couples mariés constituait une discrimination en raison de l'orientation sexuelle et demandait la modification de l'article L. 353-1 du CSS[364].

218- La solution française. La France n'a pas ouvert le bénéfice de la pension de réversion aux partenaires pacsés mais a autorisé le mariage homosexuel. La loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de même sexe a par conséquent autorisé les couples homosexuels se mariant

[362] CJCE, Aff. C-267/06, 1er avr. 2008, Tadao Maruko c. /Versorgungsanstalt der deut-schen Bùhnen.
[363] J.P. Lhernould, *Les droits sociaux des couples homosexuels,* Dr. soc. 2008, p. 712.
[364] *Pension de réversion pour les couples pacsés : la Halde publie deux rapports spéciaux*, JCP S 2010, 206.

à bénéficier du mécanisme de la pension de réversion pour le régime de base (pour les régimes complémentaires, c'est une circulaire AGIRC/ARRCO du 27 juin 2013 qui est venue préciser les conditions d'attribution de la pension de réversion[365]). Ainsi, en matière d'assurance vieillesse, le droit à pension de réversion s'applique de facto aux conjoints et ex-conjoints survivants de même sexe, dès lors qu'ils remplissent les autres conditions (âge, non-remariage...), sans nécessiter de modification législative. Mais le droit à pension de réversion reste néanmoins toujours inaccessible pour les couples liés par un PACS, qu'ils soient hétérosexuels ou homosexuels.

B) Les partenaires de vie

1) Polygamie et droit international privé français.

219- L'ordre public. La polygamie est interdite en droit français. Toutefois, le principe sur lequel repose le droit international privé français, c'est que le statut personnel des individus - la capacité, le mariage, la filiation... - est régi par leur loi nationale, sauf lorsque cette loi nationale apparaît par trop contraire aux règles juridiques en vigueur dans le pays de résidence et aux valeurs qui les sous-tendent : l'ordre public fait alors obstacle à l'application de la loi nationale qu'on écarte au profit de la loi du domicile[366]. S'agissant de la polygamie, l'ordre public s'oppose à ce qu'on contracte sur le sol français, devant un officier d'état civil français, un mariage polygame ou, plus concrètement, qu'un individu déjà marié contracte un second mariage. En revanche, certains effets du mariage polygame contracté à l'étranger sont reconnus en France.

2) Polygamie et droit social.

220- Motivation de la Cour de cassation. La Cour de cassation énonce dans deux arrêt du 2 mai 2007[367] [368] que l'ordre public français ne fait pas obstacle à l'acquisition de droits en France sur le fondement d'une situation créée sans fraude à l'étranger en conformité avec la loi ayant compétence en vertu du droit international privé et que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont dès leur application une autorité supérieure à celle des lois internes. Tel était le cas de la convention franco-algérienne du 1er octobre 1980, prévoyant expressément l'octroi d'une pension de réversion à toutes les épouses d'un assuré décédé[369].

---

[365] Circ. AGIRC-ARRCO n° 2013-9-DRJ, 27 juin 2013.
[366] D. Lochak, *La double peine des épouses de polygames*, Dr. soc., 2006, 1032.
[367] Cass. 2e civ., 2 mai 2007, n° 06-11.418, F-D, Caisse de mutualité sociale agricole du Lot-et-Garonne c/ B. : Juris-Data n° 2007-038712.
[368] Cass. 2e civ., 25 avr. 2007, n° 06-12.860, FS-P+B, I. c/ Caisse autonome de sécurité sociale des mines : Juris-Data n° 2007-038506.
[369] G. Vachet, *Pension de réversion et polygamie,* JCP S 2007, 1523.

221- Conséquences. Ainsi donc, un conjoint polygame peut, si son mariage a été valablement contracté à l'étranger, se voir reconnaitre en France la qualité de conjoint survivant et bénéficier d'une pension de réversion. Pour les ressortissants des états autorisant la polygamie avec lesquels la France a conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale, un partage de la pension de réversion est organisée entre les veuves de l'assuré polygame. Pour les autres, la CNAV désigne comme conjoint survivant la veuve qui a obtenu la première le bénéfice des prestations d'assurance maladie-maternité[370]. En outre, selon la Cour de cassation, le mariage annulé pour bigamie après le décès de l'assuré mais déclaré putatif à l'égard de l'épouse de bonne foi confère à cette dernière la qualité de conjoint survivant au sens des articles L. 353-1 et L. 353-3 du CSS[371] (relatifs à la pension de réversion).

Après avoir délimité, défini, la notion de famille, intéressons-nous maintenant à ce qu'elle devient après le décès de l'un de ses membres.

Chapitre II) Le devenir de la famille

222- Le soutien du droit social. *« Aujourd'hui, maman est morte. Ou peut-être hier, je ne sais pas. J'ai reçu un télégramme de l'asile : « Mère décédée. Enterrement demain. Sentiments distingués. » Cela ne veut rien dire. C'était peut-être hier »*[372]. Contrairement à Meursault, narrateur et principal protagoniste de *L'étranger* d'Albert Camus, la mort d'un proche affecte très profondément sa famille. Les conséquences sont psychologiques, mais aussi financières. Le droit social prend en compte ces situations et traite des conséquences de la mort du salarié, de l'assuré social sur sa famille. Ainsi, le droit social permet l'aide de la famille, financièrement et humainement, mais lui permet également de défendre ses droits ou ceux du défunt devant la justice.

Section I) L'aide

Le droit de la protection sociale et le droit du travail mettent en œuvre des mesures permettant

[370] P. Morvan, *Droit de la protection sociale,* Lexisnexis, 6e éd. 2013, p. 326.
[371] Cass. soc., 9 nov. 1995, n° 94-10.857 : JurisData n° 1995-002963 ; Bull. civ. 1995, V, n° 296 ; RJS 1995, n° 1286.
[372] A. Camus, *L'étranger*, Gallimard, p.9.

d'aider la famille à la suite de la mort d'un de ses membres, que ces mesures soient d'ordre financier ou extra-financier.

§1) L'aide financière

223- Les frais funéraires. En cas d'accident mortel, les frais funéraires sont payés en partie par la CPAM[373], dans la limite de 1564,5 €. En outre, la CPAM peut prendre en charge les frais de transport du corps au lieu de sépulture en France, si la victime avait quitté sa résidence à la sollicitation de son employeur pour être embauchée ou lorsque le décès s'est produit au cours d'un déplacement pour son travail hors de sa résidence. Ces dispositions peuvent être complétées par des dispositions conventionnelles. Par exemple, la CCN du personnel navigant technique et assimilés prévoit qu'en cas de décès du navigant, les frais de retour du corps ainsi que les frais de retour de la famille sont à la charge de l'employeur[374].

A) Régime général

224- Une multitude d'aides. Pension de réversion, rente viagère en cas d'accident mortel, assurance veuvage, assurance décès… Il existe une multitude d'aides à la famille en cas de décès d'un assuré social, selon que les circonstances du décès, l'âge du défunt... Il serait inutile de faire une énumération exhaustive de toutes les prestations financières auxquelles la famille de l'assuré décédé peut prétendre, nous concentrerons donc notre propos sur la pension de réversion.

225- Notion. La pension de réversion correspond à une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé (salarié ou fonctionnaire). Elle est versée, si certaines conditions sont remplies, au conjoint survivant, ex-conjoint(s), ou aux orphelins (si le défunt était fonctionnaire). Les régimes de retraite complémentaires des salariés (Arrco et Agirc) versent également une pension de réversion au conjoint survivant, ou à l'ex-conjoint divorcé non remarié du salarié ou du retraité percevant une pension versée par ces régimes. Les conditions à remplir pour les percevoir et le taux de la pension sont différents de ceux applicables dans le régime général.

La CEDH a pu décider que la pension de réversion était due même lorsque l'union n'était pas conforme aux exigences légales du mariage, par exemple en cas de « mariage » célébré conformément aux coutumes et traditions roms, lorsque l'épouse est de bonne foi[375]. C'est

[373] CSS., art. L. 435-1.
[374] CCN personnel navigant technique des entreprises de transport aérien et assimilés, 2 oct. 1987, art. 14.
[375] CEDH, 8 déc. 2009, n° 49151/07, Munoz Diaz c/ Espagne.

l'application de la règle selon laquelle la pension de réversion profite au conjoint de bonne foi alors même que son mariage est frappé du nullité ou est inexistant sur le plan civil[376].

1) Les modalités du droit à pension de réversion.

a) Conditions.

226- Âge, ressources. Le conjoint survivant, quelle que soit la durée de son mariage avec son conjoint décédé et même s'il est remarié, peut prétendre à la réversion. L'âge minimum requis pour bénéficier de la réversion varie en fonction de la date de décès de l'assuré : si ce décès est survenu avant le 1er janvier 2009, le conjoint ou l'ex-conjoint peut prétendre à la réversion à partir de 51 ans ; pour un décès survenant à partir de 2009, l'âge d'ouverture du droit à pension de réversion est fixé à 55 ans.

La seconde condition tient aux ressources : les ressources personnelles du conjoint survivant ne doivent pas dépasser un plafond égal à 2080 fois le montant horaire du Smic en vigueur au 1er janvier (soit 19 822,40 euros en 2014). S'il vit en couple (marié, pacsé ou en concubinage), les ressources du ménage ne doivent pas être supérieures de 1,6 fois à ce même plafond (soit 31 715,84 euros en 2014). L'ex-conjoint survivant, dès lors qu'il remplit les conditions requises, peut également prétendre à la réversion. Aussi cette pension peut-elle être partagée entre plusieurs bénéficiaires. Chacun d'eux a alors droit à une fraction de la pension de réversion calculée au prorata de la durée du mariage.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que l'épouse condamnée à la réclusion criminelle pour la mort de son mari ne pouvait bénéficier de la pension de réversion[377]. Une décision logique qui s'appuie sur le principe *nemo auditur*.

b) Montant

227- De nombreux facteurs. La réversion est égale à 54 % de la retraite principale du défunt (majorations non comprises) ou de celle à laquelle il aurait pu prétendre dans le cas où il est décédé avant de prendre sa retraite. Dans ce dernier cas, la retraite est calculée à taux plein et cela même si au moment du décès, l'assuré n'avait pas le nombre de trimestres requis pour y prétendre. Lorsque l'assuré décède après avoir fait liquider sa retraite à taux minoré, la réversion est calculée sur cette base. Le montant ne peut être inférieur à un minimum fixé à 3 403,07 euros par an depuis le 1er avril 2013 si le défunt avait cotisé au moins 15 ans au régime général (en cas

[376] P. Coursier, *La réversion peut être due alors même que l'union n'est pas conforme aux exigences légales du mariage*, JCP S 2010, 1276.

[377] Cass. soc., 8 juin 1995 : *Bull. civ.* 1995, V, n° 195

de durée de cotisations moindre, il est réduit en fonction du nombre de trimestres manquants). Le montant de la pension de réversion ne peut excéder un maximum fixé à 54 % du maximum opposable à l'assuré décédé ou disparu (soit 10 137,96 euros depuis le 1er janvier 2014). Tant que le bénéficiaire de la réversion n'a pas fait liquider sa propre retraite, le montant de la pension peut être révisé à la hausse ou à la baisse en fonction des modifications qui peuvent survenir dans sa situation financière (perte d'emploi, mariage, concubinage…). Il a d'ailleurs l'obligation d'informer sa caisse de tout changement dans ses revenus.

2) Pension de réversion et absence

228- Une situation ubuesque. Le régime de la pension de réversion et son interprétation jurisprudentielle sont à l'origine de certaines situations incongrues. Un exemple nous en est donné avec la situation de l'absent (V. *supra* n°23), quand droit de la protection sociale et droit civil entrent en collision. En effet, selon le Code civil le juge peut désigner une personne pour représenter les biens de la personne déclarée absente. Toujours d'après le Code civil, l'absent est présumé vivant pendant dix ans après le jugement ayant constaté la présomption d'absence, avec pour conséquence le fait que son représentant continue à percevoir les arrérages de la pension de retraite. Au bout de ces dix ans, un jugement emporte les effets du décès (article 128 du Code civil). L'absent est alors réputé mort.

Par exception, l'article R. 353-8 du CSS autorise le conjoint de l'absent à demander après un an seulement (au lieu de dix ans) la liquidation anticipée des droits à pension de réversion (dans l'attente de la liquidation définitive qui interviendra après le second jugement au bout de dix ans). Imaginons un instant que le conjoint survivant décède à son tour : le représentant de l'absent - toujours présumé vivant- peut alors au bout d'un an demander à son tour pour le compte de l'absent le bénéfice de la pension de réversion. Ce qui aboutit à cette situation surréaliste due au jeu des présomptions : une personne présumée absente (et donc surement morte) se voit reconnaitre la qualité de veuf ou de veuve d'une personne qui lui a en réalité survécu ! Ainsi, *« si les absents ont toujours tort, ils survivent par la magie du droit à leur propre décès et à leur conjoint survivant »*[378].

B) Les autres régimes

1) Les régimes spéciaux

Les régimes spéciaux ne sont pas similaires et l'étendue de la protection peut varier suivant que l'on passe de l'un à l'autre. Certaines se limitent à assurer la retraite de l'assuré,

[378] P. Morvan, *Présomption de vie de l'absent et versement de la pension de réversion*, JCP S 2005, 1381.

comme par exemple la Caisse de retraites du personnel de la Comédie-Française, d'autres sont plus complets. Nous nous attarderons sur les régimes des cheminots et des marins.

a) Le régime de la Société nationale des chemins de fer

229- La CPRPSNCF. La Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (CPRPSNCF) est instituée par décret du 7 mai 2007[379] (néanmoins, dès 1938 un décret impose à la SNCF nouvellement créée l'institution d'une caisse couvrant les agents et leur famille, caisse à l'origine de la caisse de prévoyance actuelle). La CPRPSNCF prévoit une allocation décès en cas de mort d'un agent en activité (allocation égale à la rémunération totale annuelle brute de l'agent ou à 1/6 de cette rémunération suivant le bénéficiaire, le montant de l'allocation étant triplé lorsque le décès est consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), d'un pensionné (allocation égale à 25% de la pension totale annuelle), ou d'un ayant droit de l'agent en activité ou pensionné (25% de la rémunération annuelle brute de l'agent).

b) Le régime des marins

230- Un régime ancien. La spécificité du régime social des marins début en 1673 quand Colbert fonde le Fonds des invalides de la marine. À partir de cette date, les gens de mer sont progressivement dotés d'un statut social particulier, restructuré en 1945 quand la sécurité sociale est généralisée. La création de l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM) date de 1930. Un décret du 30 septembre 1953, modifié en 1999, fixe son organisation. Aujourd'hui, le régime de Sécurité sociale des marins concerne une population de plus de 102 000 marins actifs et de près de 120 000 pensionnés.

En cas de décès d'un affilié, l'ENIM peut verser deux prestations non cumulables au titre de l'assurance décès : une allocation décès d'un montant maximum égal à 25 % du plafond annuel des rémunérations ou gains soumis aux cotisations de Sécurité sociale ou une indemnité pour frais funéraires dont le montant est égal aux frais réels engagés sans pouvoir être supérieur au 1/24 du salaire annuel maximum servant de base aux cotisations du régime général.

En outre, en cas de décès du marin, l'ENIM peut servir une pension de réversion à ses ayants cause (conjoint survivant, ex-conjoint, enfant reconnu) égale à 54 % de la pension de retraite du marin ou de celle qui lui aurait été versée. Enfin, une pension temporaire d'orphelin, égale à 10 % de la pension allouée ou qui aurait été allouée au marin, peut être servie à condition que les

[379] D. n°2007-730, 7 mai 2007, *relatif à la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français*, JO n°107, 8 mai 2007, p. 8160, texte n° 29.

enfants soient âgés de moins de 16 ans, ou de moins de 18 ans s'ils sont en apprentissage, ou de moins de 21 ans s'ils poursuivent des études.

2) Le régime agricole et le régime des indépendants

a) Le régime agricole

231- Une population exposée. Alertés par un excès de décès par suicide observé chez les agriculteurs dans plusieurs études, l'InVS et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) se sont associés afin de produire une étude sur une période récente. Le résultat de l'étude portant sur la période 2007/2009 est inquiétant. La comparaison de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants à celle des hommes du même âge dans la population française montre un excès de suicides de 28 % en 2008 et de 22 % en 2009. Cet excès est surtout marqué dans les classes d'âge de 45 à 64 ans et dans les secteurs des filières d'élevage bovins-lait et bovins-viande. Ainsi durant les trois années d'études, 2 769 décès ont été observés chez les hommes et 997 chez les femmes. Parmi ces décès, 417 suicides chez les hommes et 68 chez les femmes ont été enregistrés[380], soit environ un décès tous les deux jours.

232- Les salariés des professions agricoles. S'agissant de la protection sociale des personnes salariées des professions agricoles, l'article L. 742-3 du Code rural et de la pêche maritime renvoie au CSS pour l'assurance vieillesse (et donc la pension de réversion), l'assurance veuvage et l'assurance décès. L'article L. 751-8 renvoie au titre III du livre IV du CSS s'agissant des accidents du travail et maladie professionnelle. Ainsi, l'article L. 434-7 du CSS (traitant de la rente aux ayants droit en cas d'accident suivi de mort) trouve à s'appliquer aux salariés agricoles.

233- Les non-salariés des professions agricoles. Le Code rural ne prévoit pas d'assurance décès pour les exploitants agricoles. Cependant, ces derniers bénéficient de l'assurance vieillesse mettant en place une pension de réversion pour le conjoint survivant (article L. 732-41 du Code rural). Pour l'appréciation des ressources du conjoint survivant, l'article D. 732-89 du code rural renvoie au CSS. Enfin, s'agissant de l'assurance veuvage, l'article L. 732-54-5 du code rural renvoie aux dispositions du code de la sécurité sociale. Ainsi, le régime des non-salariés des professions agricoles se rapproche du régime général.

b) Le régime des indépendants

Comme les salariés du secteur privé, les non-salariés sont également assurés contre le risque décès. Les proches ont donc droit à une allocation décès.

[380] Institut de veille sanitaire, *Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants : Premiers résultats,* 2013.

234- Les commerçants. Les proches des non-salariés à jour de leurs cotisations au régime des commerçants-artisans ont droit à une allocation décès dans des conditions globalement identiques à celles prévues par le régime général des salariés (même bénéficiaires prioritaires, etc.), à quelques différences près : le capital décès est égal à 20% du PASS (contre 1% à 25% pour le régime général), la demande doit être adressée dans les deux ans qui suivent le décès, les proches des commerçants retraités sans activité n'ont pas droit au capital décès.
Une pension de réversion du régime complémentaire est ouverte. Si le conjoint a cotisé en tant qu'artisan et en tant que commerçant, la pension de réversion complémentaire sera calculée et versée séparément au titre de chaque activité. La pension de réversion du régime complémentaire correspond à 60 % des droits que percevait le conjoint ou qu'il aurait pu percevoir. La condition d'âge pour obtenir la pension de réversion de retraite complémentaire est identique à celle de la réversion de la retraite de base : au moins 55 ans si le décès du conjoint est intervenu depuis le 1er janvier 2009.

235- Les artisans. Le capital décès de base des artisans est identique à celui prévu pour les commerçants. Mais les proches des artisans retraités peuvent aussi percevoir un capital égal à 8% du PASS, sous deux conditions : le retraité artisan percevait un avantage retraite au titre d'une majoration (enfant à charge, etc…) et il avait validé au moins 80 trimestres au régime artisan. Un capital égal à 5 % du PASS est également versé en plus du capital décès principal : aux enfants âgés de moins de 16 ans au jour du décès de l'assuré, aux enfants de plus de 16 ans, et de moins de 20 ans, poursuivant leurs études ou leur apprentissage, aux enfants, quel que soit leur âge, bénéficiaires des allocations instituées en faveur des handicapés.

236- Les professions libérales. Les montants versés en cas de décès diffèrent selon les professions. L'article L. 644-2 du CSS prévoit un régime obligatoire (dans le cadre de l'ensemble d'un groupe professionnel ou d'une activité professionnelle particulière) de cotisations destiné à couvrir un régime d'assurance invalidité-décès, et comportant des avantages en faveur des veuves et des orphelins.
A titre d'exemple, la Caisse professionnelle de retraite et prévoyance des architectes, experts-géomètres et conseils verse un capital décès qui est en fonction de la classe de cotisation. Ainsi, le capital en cas de décès est de 15 600 euros pour la classe A, 46 800 euros pour la classe B et 78 000 euros pour la classe C, sachant que la classe A est obligatoire et que seules les classes B et C sont facultatives.

§2) L'aide extra financière

Si l'aide financière est primordiale pour la famille dans le besoin, l'accompagnement ne s'arrête pas là. Une aide « extra financière » est en effet prévue par le Code du travail. Elle se manifeste sous la forme d'un congé permettant au salarié de s'absenter pour se reposer ou organiser l'enterrement de la personne décédée, par exemple.

A) Le principe du congé pour événements familiaux

1) Un congé

237- Congé légal. L'article L. 3142-1 du code du travail énonce que *« tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :*
3° Deux jours pour le décès d'un enfant,
4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
5° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ».

238- Congé conventionnel. Les conventions collectives peuvent être plus généreuses. Ainsi, par exemple l'article 17 a) de la CCN des employés de maison accorde un congé dont la durée est plus favorable que celle du Code du travail (par exemple décès du conjoint du salarié : 3 jours ouvrables pour la convention collective nationale contre 2 jours ouvrables selon le Code du travail).
La jurisprudence a pu décider que le congé conventionnel (en l'espèce la convention collective de la métallurgie) accordé à l'occasion du décès du beau-père du salarié n'était pas dû pour le décès du second mari de sa mère. La confusion portait sur le terme « beau-père », qui peut aussi bien désigner le père de la femme du salarié tout comme le second mari de sa mère. Mais dans ce deuxième cas, le « beau-père » n'a aucun lien de parenté avec le salarié, selon la Cour de cassation[381].

239- Caractères du congé. Ce congé n'est pas limité aux évènements dramatiques de la vie, mais également aux mariages et aux naissances. La plupart du contentieux concerne d'ailleurs les événements « heureux » (mariages, naissances) et non les décès. Peut-être s'agit-il là d'une ultime marque de respect envers la personne décédée ou d'une volonté de décence. S'agissant de la concomitance entre le congé et l'événement à son origine, la Cour de cassation a eu l'occasion d'énoncer que *« les jours de congés pour événements familiaux doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont*

[381] Cass. soc., 14 mars 1985, n° 83-43.443.

justifiés par les événements de famille »[382]. Par ailleurs, l'employeur n'a pas à prendre l'initiative d'accorder ces congés si on ne les lui réclame pas. Le salarié n'est pas tenu de prendre les jours de congés mais, s'il ne les utilise pas, il ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice[383].

240- Ouverture aux couples pacsés. Suite à une délibération de la HALDE concluant au caractère discriminatoire de l'article L. 3142-1 du Code du travail, dont le bénéfice était alors réservé aux époux, et recommandant d'étendre l'ensemble des congés rémunérés pour événements familiaux aux partenaires pacsés[384], la législation du travail a été modifiée.

2) Rémunéré

L'article L. 3142-2 du Code du travail énonce que d'une part *« les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération »* et que d'autre part *« ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »* Et la jurisprudence de préciser qu' *« une convention collective, qui peut librement fixer les conditions d'attribution de la prime trimestrielle de présence qu'elle institue, ne peut cependant disposer que la prise de jours d'absence autorisée par la loi entrainera privation de cette prime »*[385]. Ainsi donc, aucune rémunération, qu'elle soit légale, contractuelle ou conventionnelle, ne peut être réduite en raison de la prise de congé pour événement familial.

B) Les imperfections du congé pour évènements familiaux

1) Absence de coordination avec le congé de solidarité familiale

241- Le congé de solidarité familial plus large. L'article L. 3142-16 du Code du travail relatif au congé de solidarité familial (V. *supra* n° 192) ouvre ce congé à un plus grand nombre de salariés que le congé pour événement familiaux : les ascendants, et descendants, frères, sœurs, personne partageant le même domicile, ou salarié désigné comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique.

242- Arguments en faveur d'un alignement. Faut-il ouvrir le congé pour évènements familiaux à d'autres personnes que les parents, les enfants, les beaux-fils et belles-filles, frères et sœurs, en alignant les deux congés? Un argument en faveur d'une telle solution consiste à prendre en compte la réalité de certaines familles, où les membres de la famille « proche » manquent à l'appel.

---

[382] Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 93-42.310.
[383] Cass. soc., 22-12-1988, n° 87-43.289.
[384] HALDE, délib. n° 2009-336, 28 sept. 2009 : JO 14 Mars 2010 ; Dr. famille 2010, comm. 56, note B. Beignier.
[385] Cass. soc., 10 déc. 1997 : RJS 1998, 42 , n° 54.

En outre, qu'en est-il du salarié qui s'est occupé du décédé au titre du congé de solidarité familiale et se voit empêcher de prendre un congé pour évènements familiaux au motif qu'il n'entre pas dans la liste des bénéficiaires ? Cette solution peut paraitre injuste pour celui qui a passé du temps et de l'énergie à s'occuper du malade.

243- Arguments opposés à un alignement. Cependant, il peut être rétorqué que les deux congés ne sont pas à mettre sur le même plan, le congé pour évènements familiaux n'étant pas seulement réservé aux décès, mais aussi aux naissances et aux mariages. En outre, les deux congés n'ont pas la même finalité, entre solidarité d'un côté et « réunion » familiale de l'autre. Enfin, d'aucuns peuvent affirmer cyniquement que tout le temps où la personne malade est en vie elle a besoin du plus grand nombre, mais une fois passée de vie à trépas, ce grand nombre ne lui est plus utile.

2) Absence de coordination avec l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie

Le congé pour événement familiaux n'est pas forcément coordonné avec le congé de solidarité familiale et l'allocation d'accompagnement en fin de vie. En effet, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée alors que le congé de solidarité familiale ne prend fin que dans les trois jours du décès. L'interruption brutale de l'allocation va créer des difficultés pour les personnes accompagnantes ne bénéficiant pas d'un congé pour événements familiaux en cas de décès. Du point de vue du versement de l'allocation, n'aurait-il pas fallu envisager la situation du décès avec un peu plus de souplesse ? L'interruption de l'allocation, sans que l'assistant puisse se préoccuper des formalités entourant le décès, est difficilement compréhensible. Il ne faut pas exclure les situations dans lesquelles la personne accompagnée n'avait comme « famille » que la personne de confiance, cette dernière se trouve alors isolée à un des moments les plus difficiles[386]. Les membres de la famille du malade pourront bénéficier d'un congé familial d'un jour ou deux, mais qu'en sera-t-il pour les personnes de confiance ?

Section II) L'action de la famille

La famille peut également agir, ne pas rester passive. Par action l'on entend bien entendu action en justice, que cette action soit motivée par des considérations financières ou au-delà par la

[386] D. Boulmier, *Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement en fin de vie : des avancées, mais doit mieux faire !,* RDSS 2010, p. 720.

défense de la mémoire du défunt, ou la reconnaissance d'une responsabilité dans sa mort. Mue par un sentiment de colère, de désir d'explication, de besoin de subsistance, la famille du mort peut initier, ouvrir une action relative à son décès ou reprendre une action que le défunt avait lui-même initié.

§1) L'ouverture de l'action

A la mort d'un salarié ou d'un assuré, la famille peut initier une action en justice. L'ordre de juridiction et la juridiction devant laquelle est ouverte l'action dépendront de la qualité de la victime, de la qualité de l'employeur, des motifs et des buts de l'action. Très souvent, il importe peu que le défunt n'ait pas intenté d'action de son vivant, le droit objet de l'instance étant entré dans son patrimoine (ainsi par exemple le droit de demander la requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail[387] ou encore l'indemnité due suite à l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé[388]). Cependant, tous les droits du salarié ne sont pas transmissibles aux héritiers. Par exemple, la contrepartie financière de la clause de non-concurrence n'est pas due aux héritiers en cas de décès du salarié, car le décès prive de cause l'obligation de l'employeur de verser la contrepartie financière[389].

A) Devant les juridictions judiciaires

1) Devant les juridictions de sécurité sociale

A côté du contentieux classique touchant à la Sécurité sociale (détermination des ayants droit, calcul de la rente, du capital décès etc...) l'action des ayants droit en cas de faute inexcusable est intéressante.

a) En cas de faute inexcusable

L'action pour faute inexcusable vise à obtenir la réparation des préjudices complémentaires de l'article L. 452-3 du CSS et une majoration de rente pour la victime ou ses ayants droit, devant les juridictions de sécurité sociale. En outre, les ayants droit peuvent exercer l'action successorale en réparation des préjudices subis par leur auteur de son vivant (CSS, art. L. 452-1).

[387] C. Puigelier, *Contrat de prestation de services ou contrat de travail : exercice de l'action en requalification par les ayants droit,* JCP S 2009, 1354.
[388] Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 05-41.811, FS-P+B, Battesti c/ Maaf Assurances : Juris-Data n° 2006-031950.
[389] Cass. soc., 29 oct. 2008, n° 07-43.093, FS-P, Sté Cima c/ Briand, vve Riaux : JurisData n° 2008-045597.

244- La réparation du préjudice moral. En cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime ainsi que les ascendants et descendants, qui n'ont pas droit à une rente, peuvent demander réparation du préjudice moral devant la juridiction de sécurité sociale (CSS, art. L. 452-3, al. 2).Il résulte de la combinaison des articles L. 434-7, L. 434-10 et L. 452-3 du CSS que la Cour de cassation a décidé que les descendants de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle imputable à la faute inexcusable de l'employeur ne peuvent prétendre qu'à la réparation de leur préjudice moral, peu important qu'ils aient ou non droit à une rente.

245- En cas d'aggravation de l'état de la victime. En cas de décès de la victime d'un dommage imputable à la faute inexcusable de son employeur, ses ayants droit sont recevables à exercer une nouvelle action en réparation du préjudice résultant de l'aggravation de l'état de la victime dès lors qu'il n'a pas été statué sur la réparation de ce préjudice complémentaire qui n'était pas inclus dans la demande initiale. En effet, la Cour de cassation se prononce en faveur de la recevabilité de d'une telle action dans la mesure où ce préjudice complémentaire n'avait pas été inclus dans la demande initiale. Il s'agit d'une action nouvelle qui se justifie par le fait qu'en matière d'AT-MP, la réparation initialement allouée est forfaitaire. Seule la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur autorise un complément d'indemnisation[390].
La condition est qu'il n'ait pas déjà été statué sur la réparation de ce préjudice complémentaire qui n'était pas inclus dans la demande initiale. En l'espèce, la victime atteinte d'une affection liée à l'amiante avait obtenu une première indemnisation (majoration maximum de la rente réparation du préjudice extrapatrimonial) à raison de la faute inexcusable de l'employeur. Suite au décès de la victime liée à l'aggravation de son état, les ayants droit ont demandé que leur soit versée au titre de l'action successorale une indemnisation complémentaire en réparation du préjudice subi du vivant de la victime[391].

b) Articulation de l'action devant le TASS et devant le FIVA

246- Le cas de l'amiante. Aux termes de l'article 53-I de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, peuvent obtenir réparation intégrale de leur préjudice les ayants droit des personnes visées au 1° et au 2°, c'est-à-dire les ayants droit des personnes qui ont obtenu la reconnaissance d'une maladie professionnelle occasionnée par l'amiante ou des personnes qui ont subi un préjudice résultant directement d'une exposition à l'amiante. La demande en réparation est recevable devant les juridictions de sécurité sociale ou devant le FIVA. Le législateur a en effet souhaité que la

[390] D. Asquinazi-Bailleux, *Aggravation de l'état de santé de a victime et réparation de préjudices complémentaires*, JCP S 2010, 1163.
[391] Cass. 2e civ., 10 déc. 2009, n° 08-21.094, FS-P+B, Bruschi c/ Cariglio : JurisData n° 2009-050660.

victime ou ses ayants droit choisissent entre l'indemnisation du FIVA et celle des juridictions de Sécurité sociale.

247- Indemnisation préalable du FIVA. Dans un avis la Cour de cassation a tout d'abord estimé que les ayants droit de la victime étaient recevables, alors même qu'ils avaient obtenu une offre d'indemnisation du FIVA, à engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable[392]. Cependant l'article 53-IV de la loi du 23 décembre 2000 dispose que l'acceptation de l'offre d'indemnisation rend irrecevables les actions ultérieures aux mêmes fins. La Cour de cassation a ainsi eu l'occasion de juger que les ayants droit de la victime qui ont accepté l'offre d'indemnisation du FIVA ne sont plus recevables à demander la fixation de la majoration de rente[393].

248- Indemnisation préalable du TASS. Dans la situation inverse, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation affirme que la saisine du TASS et l'indemnisation obtenue ne font pas obstacle à une demande d'indemnisation auprès du fonds et approuve la Cour d'appel d'avoir déclaré recevable la demande formulée par les ayants droit au titre de l'action successorale dans la mesure où seul leur préjudice personnel avait été réparé par la juridiction. Pourtant, l'alinéa 4 de l'article 53-IV précise que la décision juridictionnelle définitive allouant une indemnisation intégrale pour les conséquences de l'exposition à l'amiante ferme à la victime l'accès au fonds d'indemnisation[394]. L'action au titre de la succession est celle qui appartenait à la victime directe de l'exposition à l'amiante. Ainsi donc, l'accès au FIVA n'est fermé que si la même victime demande réparation d'un préjudice distinct alors qu'elle a été indemnisée par les juridictions civiles ou celles du contentieux de la Sécurité sociale[395].

2) Devant les autres juridictions

a) Juridictions civiles

249- Indemnisation du préjudice moral. Les membres de la famille qui ne sont pas qualifiés d'ayants droit au sens du CSS (V. *supra* n° 195) peuvent être indemnisés de leur préjudice moral sur le fondement du droit commun. Il en est ainsi par exemple de la grand-mère et du père d'un salarié décédé des suites d'un accident du travail qui ont assigné son employeur, condamné par le tribunal correctionnel pour homicide involontaire, et son assureur en référé devant le TGI pour

[392] Cass. avis, n° 0060011, 13 nov. 2006 P : JurisData n° 2006-035867 ; JCP S 2007, 1027, note G. Vachet.
[393] Cass. 2e civ., 25 oct. 2006 : JurisData n° 2006-035709 ; JCP S 2007, 1223, note T. Tauran ; RJS 2007, n° 485.
[394] Cass. 2e civ., 20 mars 2008, n° 07-15.807, FS-P+B, FIVA c/ Debacque : JurisData n° 2008-043237.
[395] D. Asquinazi- Bailleux, *Action successorale des ayants droit contre le FIVA,* JCP S 2008, 1380.

obtenir une provision sur l'indemnisation de leur préjudice moral[396].

Ainsi donc, le CSS n'empêche pas les ascendants ou les descendants de la victime d'un accident du travail mortel consécutif à la faute inexcusable de l'employeur, qui ne peuvent bénéficier d'une rente prévue par le code, d'être indemnisés suivant les règles de droit commun au titre de leur préjudice moral, car c'est le versement de prestations sociales à des bénéficiaires à la suite du décès de la victime qui exclut le recours au droit commun[397]. Les exemples sont nombreux : ainsi, les frères et sœurs de la victime d'un accident du travail suivi de mort ne sont pas parmi les personnes qui bénéficient d'une pension et peuvent donc agir[398].

b) Juridictions pénales

Il arrive que suite au décès du salarié la famille poursuive le dirigeant de la société devant le tribunal correctionnel pour homicide involontaire.

250- Distinction du contentieux pour homicide involontaire et faute inexcusable. Ce contentieux est particulier et doit se distinguer de l'action pour faute inexcusable. Ainsi, il a déjà été affirmé que la faute inexcusable ne relève pas de la matière pénale au sens de l'article 6, § 1 de la CESDH[399]. Le juge pénal est donc incompétent pour déterminer la qualification de faute inexcusable. Et puisque tout recours en indemnisation est exclu en cas de faute inexcusable, les ayants droit de la victime ne disposent d'aucun droit à réparation et ne peuvent donc invoquer l'article 6, § 1 de la CESDH et l'article 1 du premier Protocole additionnel, par exemple[400]. Dans cette décision, la chambre criminelle affirme implicitement qu'il ne lui appartient pas d'étendre le droit à réparation des victimes en motivant sa décision par l'exclusion pour les victimes d'une faute inexcusable et leurs ayants droit de tout droit de caractère civil *« qu'elles pourraient faire valoir devant les juridictions répressives »*[401].

B) Devant les juridictions administratives

La famille de la victime décédée peut parfois se retourner contre l'état et intenter une action en responsabilité ou plus classiquement une action trouvant son origine dans le décès du fonctionnaire.

---

396 Cass. 2e civ., 17 sept. 2009, n° 08-16.484, FS-P+B, SA MAAF Assurances et a. c/ Dos Santos et a. : JurisData n° 2009-049431.

397 T. Tauran, *Identification des ayants droit et indemnisation de leur préjudice moral*, JCP S 2009, 1498.

398 Cass. crim., 6 janv. 2009, n° 08-81.901 : JurisData n° 2009-046801 ; Resp. civ. et assur. 2009, comm. 69, note H. Groutel.

399 Cass. 2e civ., 14 déc. 2004, n° 03-30.247 : JurisData n° 2004-026176; *Bull. civ.* 2004, II, n° 520.

400 Cass. crim., 27 mars 2012, n° 10-85.130, F-P+B, Mme V. S. et a. : JurisData n° 2012-007037.

401 S. Brissy, *Dans quels cas les parties civiles sont-elles recevables à agir ?,* JCP S 2012, 1297.

1) Action en responsabilité contre l'état

251- Amiante. La responsabilité de l'Etat a parfois pu être recherchée par les familles des victimes, s'agissant des grands scandales sanitaires. Ainsi, le Conseil d'état saisi à propos de l'amiante a pu énoncer dans quatre arrêts d'assemblée plénière[402] que *« il incombe aux autorités publiques chargées de la prévention des risques professionnels de se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des produits et substances qu'ils manipulent ou avec lesquels ils sont en contact, et d'arrêter, en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes complémentaires, les mesures les plus appropriées pour limiter et si possible éliminer ces dangers »*[403]. En outre, la responsabilité de l'État a été reconnue en matière de contamination professionnelle liée à l'amiante par des fonctionnaires. Dans quatre affaires du 30 mai 2000, le Tribunal administratif de Marseille a condamné l'État à réparer le préjudice subi par des fonctionnaires (ou leurs ayants cause) contaminés par l'amiante sur leur lieu de travail. Le juge a en effet relevé la carence de l'État compte tenu de son inaction fautive en matière de prévention des risques de maladies ou de décès liés à l'inhalation de fibres d'amiante sur le lieu de travail[404], solution confirmée par la Cour administrative d'appel de Marseille le 18 octobre 2001[405].

2) Action liée au décès du fonctionnaire

La famille du fonctionnaire est bien entendue fondée à exercer une action en justice, l'état étant un employeur (quasiment) comme les autres.

252- L'exemple de l'accident de service. Il en est ainsi par exemple s'agissant de la qualification d'accident de service (pendant administratif de l'accident de travail) du décès d'un infirmier qui, s'étant s'endormit dans le train le ramenant de son lieu de travail à son domicile et ayant manqué l'arrêt où il devait prendre une correspondance, est descendu à la gare suivante où il mourut dans un accident[406]. Le Conseil d'état reconnut à ce décès le caractère d'un accident de service, élargissant par la même la notion d'accident de service[407]. Mais à l'origine de cette jurisprudence, il y a l'action de la veuve du fonctionnaire décédé devant le tribunal administratif d'Amiens. En effet, la qualification d'accident de service emporte d'importantes conséquences sur les droits à pension de sa veuve (la victime d'un accident de service se voit accorder le

---

[402] CE, ass., 3 mars 2004, n° 241153, Min. de l'emploi et de la solidarité c/ Cts Xueref : Juris-Data n° 2004-066532, n° 241152, Min. de l'emploi et de la solidarité c/ Cts Thomas : Juris-Data n° 2004-066533, n° 241151, Min. de l'emploi et de la solidarité c/ Botella : Juris-Data n° 2004-066497, n° 241150, Min. de l'emploi et de la solidarité c/ Bourdignon : Juris-Data n° 2004-066496.

[403] F. G, Trébulle, *À propos de la carence de l'État en matière d'amiante,* JCP G 2004 II 10098.

[404] TA Marseille, 30 mai 2000, n° 99-6941, 97-5978, 97-5988, 97-3662.

[405] CAA Marseille, 18 oct. 2001, n° 00MA01665, 00MA01666.

[406] CE, sect., 29 janv. 2010, n° 314148, Micheline O. : JurisData n° 2010-000176 ; Rec. CE 2010.

[407] F. Melleray, *Nouvel élargissement de la notion d'accident de service*, Dr.. admin, 2010 n°4, comm. 60.

bénéfice d'une rente viagère d'invalidité et son conjoint touche la moitié de cette rente en cas de décès du fonctionnaire).
Il arrive donc que les familles des fonctionnaires agissent en justice pour la défense de leurs droits. Contrairement à l'action en justice de la famille d'un salarié du secteur privé décédé, cette action s'exercera devant les juridictions administratives (s'il s'agit d'un litige touchant aux relations de travail dans la fonction publique).

§2) La reprise de l'action

1) Une action liée au contrat de travail du salarié.

253- L'action résultant des droits du salarié décédé. La jurisprudence admet depuis longtemps que les héritiers du salarié décédé initient une action liée au contrat de travail de ce dernier[408]. En effet, la prestation de travail effectuée par le salarié a fait naître à son profit des droits qui sont entrés dans son patrimoine avant son décès. Les droits attachés à l'exécution du contrat de travail ont un caractère patrimonial transmissible aux ayants droit[409].
Les héritiers et le conjoint survivant sont donc saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt. La veuve d'un employé peut ainsi saisir la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs, d'une prime d'ancienneté ou de rappel sur le capital-décès[410].

253- L'action ouverte du vivant du salarié. La famille du salarié décédé, et plus particulièrement ses héritiers, peuvent reprendre une action en justice ouverte de son vivant. C'est ainsi que la Cour de cassation affirme dans un arrêt du 12 février 2014[411] que le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, introduite de son vivant et reprise en appel par ses héritiers. Le fondement résulte de l'article 724 du Code civil et le requérant agit en tant qu'ayant droit, peu importe que le salarié ait agi avant son décès, dès lors que les droits donnant lieu à ces recours sont entrés dans son patrimoine.
Cependant, les ayants droit ne peuvent exercer des actions personnelles du salarié décédé. Ainsi, par exemple les héritiers ne peuvent réclamer un droit à pension dont leur auteur ne s'était pas prévalu[412]. La Cour de cassation énonce en effet que le décès du salarié ne rend pas sans objet la

[408] Cass. soc., 29 oct. 2002 : Juris-Data n° 2002-016121.
[409] CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 11/01748, Melle M. c/ Chambre de commerce et d'industrie de Vendée : JurisData n° 2012-006962.
[410] P. Fadeuilhe, *Les recours à l'encontre du salarié décédé*, Dr. fam 2003 n°4, comm. 56.
[411] Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-28.571, FS-P+B.
[412] Cass. soc., 18 juillet 1996, n° 94-16.131, *Bull. civ.* 1996 ,V, n° 304.

demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, introduite de son vivant et reprise en appel par ses héritiers. En l'espèce le salarié, engagé en qualité d'ouvrier agricole, a saisi la juridiction prud'homale pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur mais est décédé au cours de l'instance, alors reprise par ses ayants-droits. Contrairement à la prise d'acte, la résiliation judiciaire n'entraîne pas la rupture immédiate du contrat de travail, dont l'exécution est assurée tant que le juge n'a pas donné raison au salarié. La question se posait de savoir si le décès du salarié au cours de l'instance, s'il met fin au contrat de travail, affecte l'action tendant à faire prononcer la résiliation de ce contrat aux torts de l'employeur.

2) Le raisonnement de la Cour de Cassation

254- Le raisonnement des chambres civiles. La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel au visa de l'article 724 du code civil aux termes duquel *« les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt »*. Selon l'article 370 du Code de procédure civile, l'instance est interrompue par *« le décès d'une partie dans les cas où l'action est transmissible* **».**

En matière civile, la reprise de l'action par les héritiers dépend du caractère de cette action. Ainsi les héritiers se voient transmettre une action de nature patrimoniale comme l'action en résolution d'une vente[413]. Mais dans le cas d'une action personnelle la situation est tout autre. La Cour de cassation considère par exemple que la mort d'un des époux provoquant la dissolution du mariage, l'action en divorce s'éteint par le décès de l'un des époux, empêchant sa reprise par les héritiers[414]. Si l'on suit ce raisonnement, le décès du salarié met fin au contrat de travail (contrat de mariage entre l'employeur et le salarié?), et, partant, éteint l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail.

255- La chronologie de la rupture du contrat de travail. Mais la chambre sociale ne suit pas ce raisonnement et s'appuie sur la chronologie de la rupture du contrat de travail. Partant du fait que, lorsque l'employeur décide de prononcer le licenciement du salarié qui a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail avant que le juge ne statue sur la demande de résiliation, ce dernier est tenu d'examiner préalablement la demande de résiliation[415]. La chambre sociale adopte un raisonnement par analogie. En effet, dans ce cas-là, l'extinction du contrat de travail, postérieure à l'introduction de la demande mais antérieure à la décision du juge, ne met

---

[413] Civ. 1re, 28 mars 2012, n° 10-30.713, *Bull. civ.* 2012, I, n° 80 ; D. 2012. 945 ; AJ fam. 2012. 292, obs. N. Levillain ; RTD civ. 2012. 373, obs. R. Perrot.

[414] Civ. 2e, 23 nov. 1988, *Bull. civ.* 1988, II, n° 226.

[415] Soc. 16 févr. 2005, n° 02-46.649, *Bull. civ.* 2005, V, n° 54 ; D. 2005. 736 ; *ibid.* 2499, obs. B. Lardy-Pélissier et J. Pélissier.

pas fin à l'action. En remplaçant le licenciement du salarié par la mort du salarié (qui est une autre cause d'extinction du contrat de travail), la Cour de cassation peut affirmer que si le décès du salarié met fin au contrat de travail, le juge doit examiner la demande de résiliation judiciaire et prononcer la rupture, si les manquements imputés à l'employeur sont avérés et d'une suffisante gravité, au jour du décès.

256- Le cas des demandes nouvelles formulées par les héritiers. En outre, répondant à un pourvoi incident, la Cour de cassation énonce que les ayants droit du défunt étaient recevables à formuler devant la Cour d'appel des demandes nouvelles relatives au préjudice subi par leur auteur du fait d'un harcèlement moral. En effet, les héritiers peuvent agir en responsabilité contre l'auteur du dommage résultant de la souffrance physique éprouvée par le défunt avant son décès car le droit à réparation est né dans le patrimoine du salarié défunt[416].

On touche ici du doigt la différence entre l'ouverture et la reprise de l'action par les héritiers du défunt. La transmission de l'action en justice *« permet aux héritiers de poursuivre l'instance engagée par le défunt à propos d'un droit qui, en raison de son caractère intransmissible, n'aurait pu faire normalement l'objet d'une demande de leur part dans le cadre d'une action distincte, exercée après la mort de son titulaire »*. En outre, *« dès l'instant qu'une action est intentée concernant un contrat de travail par un salarié dont le décès survient en cours d'instance, elle est transmise aux héritiers et leur offre la possibilité, ainsi qu'en aurait bénéficié le salarié de son vivant, de formuler de nouvelles demandes relatives à ce contrat, et ce, même en appel. Cela a donc pour effet de permettre aux héritiers d'émettre des demandes en appel qui n'avaient pas été émises par le salarié de son vivant en première instance »*[417].

Ainsi donc, la famille constitue le premier cercle social du décédé, et est, parallèlement, la première à souffrir (aussi bien affectivement que financièrement) du décès d'un de ses membres. Mais il existe un deuxième cercle social du mort, le travail, représenté par l'entreprise.

[416] Cass., ch. mixte, 23 avr. 1976, *Bull. ch. mixte*, n° 3 ; R. p. 96 ; D. 1977. 185, note M. Contamine-Raynaud.
[417] B. Ines, *Reprise par les héritiers de l'action du salarié décédé en cours d'instance,* Dalloz act., 01 avr. 2014.

Titre II) L'entreprise du mort

La mort d'un membre de l'entreprise, qu'il soit employeur ou salarié, emporte de nombreuses conséquences, notamment au niveau de la relation de travail. Quelle conception de l'entreprise retenir ? Nous retiendrons une conception extensive de l'entreprise, considérant que la relation entre le particulier employeur et son salarié peut, le cas échéant, entrer dans cette catégorie. Si la survenance de la mort peut soulever des conflits entre l'entreprise et un salarié vivant (la Cour de cassation a ainsi pu décider que la demande de l'employeur à un salarié de lui fournir une copie intégrale d'un acte de décès pour être autorisé à ses rendre à des obsèques n'est pas constitutive d'un harcèlement moral[418]), la plupart des problématiques juridiques se posent concernant les liens entre le salarié décédé et l'entreprise, ou lorsque l'entreprise est individuelle, entre l'employeur décédé et le salarié.

Quelles sont les conséquences de la mort sur les relations entre le défunt salarié et son ex-entreprise ? Cette question se pose sur deux plans : tout d'abord sur le plan du remplacement du défunt (qu'il soit employeur ou salarié) puis sur le plan de la responsabilité vis-à-vis de la mort du salarié. Mais il convient de se demander, à titre liminaire, si le décès constitue un cas de force majeure en droit du travail.

Section Préliminaire) Mort et force majeure

257- Caractères de la force majeure. La mort au sein de l'entreprise peut-elle emporter le caractère de force majeure et libérer le débiteur de ses obligations ? Evoquée par l'article 1148 du Code civil, la force majeure à l'origine prévue comme une cause exonératoire de responsabilité contractuelle a été étendue à l'ensemble du droit des obligations. Classiquement un événement de force majeure devait présenter trois caractères : l'extériorité, l'imprévisibilité et l'irrésistibilité. Cependant, la jurisprudence des chambres de la Cour de cassation a beaucoup varié, se fondant sur un ou deux critères déterminants (l'irrésistibilité par exemple) au gré des espèces. Le résultat était une divergence entre les chambres, source d'insécurité juridique. Par deux arrêts morbides (la première espèce ayant trait au décès d'une personne sous une rame de la RATP, la deuxième concernant une personne décédée avant la livraison de la machine qu'elle avait commandée) en

[418] Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675, F-D, Abida, épse Beninel c/ SCP Millet et Montazeaud : JurisData n° 2010-003052.

date du 14 avril 2006[419] [420], l'assemblée plénière a unifié la définition de la force majeure en abandonnant le critère d'extériorité et en mettant en avant ceux de l'imprévisibilité et de l'irrésistibilité. La chambre sociale est cependant revenue à une conception traditionnelle de la force majeure dans un arrêt du 16 mai 2012[421].

258- Décès de l'employeur. En droit du travail il existe peu de décisions concernant le décès cause de force majeure, mais les rares décisions existantes peuvent dessiner une conception extrêmement restrictive de la notion. La jurisprudence a ainsi pu énoncer que le décès de l'employeur ne saurait constituer en lui-même un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail[422], que celui-ci soit à durée indéterminée ou à durée déterminée[423]. Cette solution est constante, comme en atteste un arrêt du 6 novembre 2013[424] dans lequel la Cour de cassation réaffirme que le décès de l'employeur n'emporte pas lui-même rupture du contrat de travail.

259- Décès d'un acteur et arrêt d'une série télévisée. De même, il a été jugé que le décès en cours de tournage d'une série télévisée de l'acteur tenant le rôle principal ne peut être considéré comme un cas de force majeure empêchant la société de production de fournir à son partenaire le travail convenu, dans la mesure où la série télévisée aurait pu être poursuivie avec un autre acteur[425].

Au premier abord, les conditions de la force majeure étaient remplies dans cette espèce. En effet, rien ne permettait de penser que le décès de l'acteur survienne au cours du tournage (aucun élément de fait ne l'indiquant), la condition d'imprévisibilité était donc remplie. En outre on ne remplace pas en cours de tournage une vedette décédée en un claquement de doigts. Reprendre le tournage d'un film dont l'acteur principal est décédé n'est pas chose aisée ne serait-ce qu'en terme de coûts (immobiliser les équipes, les lieux de tournage etc… le temps de trouver un remplaçant). Il y a donc lieu de penser que la condition d'irrésistibilité était également remplie. Enfin s'agissant de la condition d'extériorité, la société française condamnée avait conclu un contrat de co-production avec une société italienne qui avait engagé l'acteur décédé, qui dirigeait seule la production et avait arrêté le tournage après le décès de l'acteur italien. La société française a donc rompu le contrat à durée déterminée avec l'acteur français. Ainsi ni le décès, ni l'arrêt du tournage

[419] Cass. ass. plén., 14 avr. 2006, n° 04-18.902 P, Brugiroux c/ RATP : Juris-Data n° 2006-033180.
[420] Cass. ass. plén., 14 avr. 2006, n° 02-11.168 P, Mittenaere c/ Lucas, Épse Pacholczyk et a. : Juris-Data n° 2006-033181.
[421] Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-17726 : RDT 2012. 420.
[422] Cass. soc., 16 nov. 1977, n° 76-40.477.
[423] CA Orléans, 17 févr. 2005, n° 04-02405.
[424] Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-19572.
[425] Cass. soc., 12 févr. 2003, Y. Pavec es qual. liquidateur Sté Télémax c/ Andréa Ferréol, Juris-Data : n° 2003-017596.

n'étant du fait de la société française, la condition d'extériorité semble donc remplie. Cependant, en droit du travail il est de jurisprudence constante que les risques de l'activité sont à la charge de l'employeur et ne doivent pas être répercutés sur le salarié. Or, l'impossibilité de tourner la série télévisée prévue est typiquement un risque de l'activité de l'employeur[426]. En outre, l'article L. 1243-4 du Code du travail énonce que *« lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ».* Ainsi, un raisonnement par analogie est adopté, conduisant au remplacement de « sinistre » par « décès », le salarié dont le contrat est rompu peut prétendre à une indemnité. Mais ne s'agit-il pas d'une jurisprudence *contra legem ?*

260- Force majeure et circonstances exceptionnelles. Si la force majeure n'est que peu reconnue en droit du travail, une notion qui s'en rapproche est la notion de circonstances exceptionnelles. Ainsi l'article L 3141-16 du code du travail relatif à l'ordre des départs en congés payés dispose que *« sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ ».* C'est le cas notamment du remplacement d'un salarié décédé[427]. Ici circonstances exceptionnelles et force majeure n'ont ni le même objet ni les mêmes caractères. Tout d'abord, la différence d'objet est manifeste dans le sens où l'invocation de la force majeure a pour objet de permettre à l'employeur de se libérer de ses obligations, notamment concernant la rupture du contrat de travail. Les circonstances exceptionnelles autorisent l'employeur à exercer son pouvoir de direction au-delà des bornes posées par le Code du travail, comme la modification tardive de l'ordre des départs en congés payés. En outre, les circonstances exceptionnelles sont une des composantes de la force majeure. La force majeure découle par nature de circonstances exceptionnelles mais suppose en plus un caractère irrésistible, imprévisible et extérieur.

Il convient à présent de se pencher sur les conséquences de la mort dans l'entreprise, une de ses conséquences logiques étant la nécessité du remplacement du défunt.

[426] P. Stoffel-Munck, *Le décès d'une vedette en cours de tournage n'est pas un cas de force majeure permettant de rompre l'engagement de son partenaire*, Communication commerce électronique 2003 n°5, comm. 51.
[427] Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-44.354 (n° 974 F-D), Colombet c/ Société Sogea Satom.

Chapitre I) Le remplacement

Une fois passé le choc de l'annonce de la mort, le problème du remplacement du mort se pose. Toutefois, la question du remplacement ne se présente pas sous la même forme selon qu'il s'agisse du décès de l'employeur ou du décès du salarié. S'agissant du salarié, le principe du remplacement est acquis. En revanche, pour l'employeur personne physique, le principe même du remplacement se pose. Peut-on remplacer l'employeur ou sa mort met-elle fin définitivement au contrat de travail ?

Section I) Le remplacement de l'employeur ?

La question du remplacement de l'employeur en droit social se pose pour l'employeur personne physique, c'est-à-dire le particulier employeur. En effet, difficile d'imaginer la mort physique de d'une société, de l'employeur personne morale.
La mort de l'employeur personne physique met-elle fin au contrat de travail ? A priori oui nous répondent la CCN des salariés du particulier employeur et la Cour de cassation. Cependant les héritiers remplacent l'employeur pour l'application des règles relatives au licenciement.

§1) La fin du contrat de travail suite au décès du particulier employeur

Par un arrêt du 26 septembre 2012[428], la Cour de cassation confirme sa jurisprudence trentenaire : le contrat de travail est automatiquement rompu en cas de décès de l'employeur, car ce ne sont pas les dispositions du Code du travail qui trouvent à s'appliquer, mais les dispositions de la CCN des salariés du particulier employeur.

A) L'effacement des règles du Code du travail au profit de celles de la convention collective

1) Inapplication des règles du Code du travail

261- Exclusion de l'article L. 1224-1. Dans un attendu de principe limpide, la Cour de cassation énonce que *« les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont inapplicables aux particuliers employeurs de salariés à domicile »*. Dans un but de protection de l'emploi des salariés, le législateur a énoncé la règle selon laquelle en cas de modification juridique dans la situation de l'employeur (fusion, vente…) les contrats de travail des salariés se trouvaient maintenus. Ce principe, inscrit à

[428] Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-11697.

l'article L. 1224-1 trouve à s'appliquer pour toutes les entités économiques. Ainsi en est-il de l'exploitation d'un domaine viticole, repris par deux sociétés constituées par les héritiers du propriétaire décédé. Cependant ce dispositif ne s'applique que pour les entreprises, il n'a pas vocation à régir la cession d'un bien immobilier par exemple[429], et *a fortiori* le décès d'un employeur personne physique.

Dans l'arrêt du 26 septembre 2012, la salarié avait tenté de faire valoir dans son pourvoi, que, eu égard au principe de faveur, les dispositions d'une convention collective ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour le salarié que la loi, et qu'ainsi le contrat de travail doit être poursuivi après le décès de l'employeur, selon l'article L1224-1 du code du travail, cette poursuite incombant aux héritiers. Mais la Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et reste fidèle à sa jurisprudence antérieure.

2) Application de la convention collective

262- Sources légales et conventionnelles. Le statut des salariés employés de maison est régi d'une part par les articles L. 7221-1 et L. 7221-2 du Code du travail (qui renvoient aux autres dispositions du Code du travail s'agissant du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, du 1er mai, des congés payés et pour évènements familiaux et à la surveillance médicale) et d'autre part par la CCN des salarié du particulier employeur du 24 novembre 1999.

263- Particularité de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Cette convention s'applique en dehors de toute mention dans le contrat de travail, à partir du moment où le salarié exerce la fonction d'employé de maison au domicile de son employeur. Ainsi, contrairement à une convention collective applicable à l'entreprise, la convention collective applicable au salarié du particulier employeur ne passe pas par la recherche de l'activité de l'employeur mais par celle du salarié, ce qui est logique compte tenu de l'absence de lien entre l'activité de l'employeur (qui est souvent une personne âgée à la retraire) et l'activité du salarié.

264- Exclusion par la convention collective des règles légales. L'article 1er de la convention collective énonce clairement que *« le particulier employeur n'est pas une entreprise »*, excluant de fait les dispositions de l'article L. 1224-1. De plus, l'article 13 de la convention collective est clair : *« le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié »*. Cette solution, qui est

[429] Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-40.844, FP-P+B, Lecarpentier c/ SARL immobilière MB et a. : JurisData n° 2009-049571.

également celle de la Cour de cassation depuis un arrêt du 5 décembre 1989[430], parait opportune car très souvent l'employé de maison est recruté pour s'occuper d'une personne, et son contrat de travail devient donc sans objet à la mort de celle-ci. Cette règle est confirmée par l'arrêt du 26 septembre 2012 qui déclare inapplicable les dispositions de l'article L 1224-1 aux particuliers employeurs de salariés à domicile, confirme que le contrat de travail prend fin au décès du particulier employeur et enfin que l'article 13 de la convention collective n'exonère pas les héritiers de l'obligation de notifier le licenciement.

267- La nature de la rupture du contrat de travail. Quelle est la nature de la rupture du contrat de travail ? Il ne peut s'agir de la force majeure, la Cour de cassation ayant écarté cette solution dans un arrêt du 24 février 1983[431] (la condition de l'imprévisibilité est-elle remplie quand on sait que la plupart des employés de maison sont au service d'une personne âgée ?). Ce rejet *« a conduit les partenaires sociaux à aménager un régime de rupture ah hoc produisant les effets d'un licenciement à la charge des héritiers »*[432]. En effet, l'article 35 de la CCN du personnel employé de maison en vigueur en 1982 énonçait que *« dans le cas où les héritiers ne poursuivent pas le contrat, ou s'ils y apportent une novation substantielle refusée par le salarié, celui-ci se considérera alors comme étant l'objet d'un licenciement avec les mêmes droits et obligations ».* Ce qui nous amène à nous interroger sur le rôle tenu par les héritiers.

§2) Le remplacement du défunt pour les règles applicables au licenciement

268- Une possible reprise du contrat de travail par les héritiers ? Si le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers, une reprise du contrat par ces derniers est possible. L'article 35 de l'ancienne convention collective stipulait que *« en cas de décès de l'employeur, le contrat de travail liant l'employeur à l'employé pourra être repris par ses héritiers ».* Cette reprise nécessite des signes clairs et non équivoques, le simple maintien dans les lieux de l'employé de maison n'est sans doute pas suffisant. Dans l'hypothèse de la reprise du contrat par les héritiers, le défunt employeur est donc réellement remplacé par ces derniers. Mais très souvent le contrat n'est pas repris, et les héritiers remplacent le défunt seulement dans la rupture du contrat de travail, car d'une part la rupture leur est imputable et d'autre part ils sont tenus de respecter certaines règles entourant le licenciement.

---

[430] Cass. soc., 5 déc. 1989, n° 86-43165 : *Bull. civ.* 1989, V, n° 695 *: « la cessation du contrat de travail par le décès de l'employeur, qui ne constitue pas un cas de force majeure, ne prive pas le salarié des indemnités de préavis et de licenciement, auxquelles il peut prétendre en application des articles L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ».*

[431] Cass. soc., 24 févr. 1983, n° 80-41779 : *Bull. civ.* 1983, V, n° 117.

[432] G- P. Quétant, *Décès du particulier employeur et sort du contrat de travail de l'employé de maison*, Defrénois 2013 n°1, p.23.

A) L'imputabilité aux héritiers de la rupture du contrat de travail

269- Un licenciement. L'ancienne convention collective des employés de maison précisait le régime du licenciement suite au décès de l'employeur: *« les indemnités dues à ce titre au salarié, en application de la loi et de la présente convention, seront de ce fait mises à la charge de la succession et versées à l'employé par les héritiers ou toute personne chargée de la liquidation de ladite succession. Le préavis ne pourra être exécuté que sur les lieux habituels de travail, sauf accord écrit entre les parties »*. La convention collective de 1999 est moins loquace. L'article 12 écarte de l'application des règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur (procédure de licenciement, préavis, indemnité de licenciement) le cas du décès de ce dernier (*« la rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13 »*). L'article 13 fait produire à la rupture les effets indemnitaires d'un licenciement en octroyant au salarié indemnité de préavis et indemnités de congés payés.

270- L'imputabilité de la rupture. L'article 35 de l'ancienne convention collective nous éclaire sur l'imputabilité de la rupture : *« le salarié se considérera alors comme étant l'objet d'un licenciement avec les mêmes droits et obligations »*. L'initiative de la rupture est donc à mettre au compte des héritiers de l'employeur. La rupture produit les effets d'un licenciement sans que l'employeur n'ait engagé à l'origine une procédure de licenciement. Ce régime se rapproche de celui de la prise d'acte qui peut également aboutir à un licenciement (sans cause réelle et sérieuse) sans que l'employeur ne l'ait initié (le salarié prenant acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur à raison de faits qu'il lui reproche). Mais s'agissant du décès de l'employeur, la Cour de cassation constate que la fin du contrat ne résulte d'aucune manifestation des parties mais d'un évènement, et exige l'envoi d'une lettre de licenciement dans sa décision du 26 septembre 2012 (*« l'article 13 de la convention collective stipulant que le contrat de travail prend fin à la date du décès de l'employeur n'exonère pas les héritiers de l'obligation de notifier le licenciement »*). Cette affirmation soulève plus de questions qu'elle n'apporte de réponses.

B) L'application par les héritiers des règles relatives au licenciement

1) La notification du licenciement

271- Une interprétation extensive de la Cour de cassation. Si la Cour de cassation exige la notification du licenciement, cette exigence n'apparait pas à l'article 13 de la convention collective concernant le décès du particulier employeur, mais à l'article 12 pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur vivant. La Cour de cassation étend l'application des règles du licenciement dans un souci de protection du salarié mais en opposition avec le texte de la convention collective. Il convient de noter que la Cour reprend les

termes exacts de l'article 12 f de la convention collective des jardiniers et jardiniers gardiens de propriété qui stipule que le contrat de travail prenant fin du fait du décès de l'employeur n'exonère pas ses héritiers de l'obligation de notifier le licenciement du fait du décès[433]. Cette obligation de notifier le licenciement du salarié suscite quelques interrogations.

272- L'énoncé des motifs de la rupture. Qu'en est-il par exemple de l'énoncé des motifs ? En droit commun, la notification du licenciement s'accompagne de l'énoncé des motifs. S'agissant des employés de maison, la Cour de cassation exige que le licenciement d'un employé de maison soit notifié par accusé de réception précisant clairement le ou les motifs du licenciement, la sanction étant le licenciement sans cause réelle et sérieuse[434]. En conséquence, à partir du moment où la Cour de cassation estime que le décès de l'employeur ne dispense pas de l'envoi d'une lettre de licenciement, il parait prudent de préciser le motif, c'est-à-dire le décès de l'employeur mettant fin au contrat de travail.

273- La date d'expiration du contrat de travail. L'article 13 fixe la date de la rupture du contrat de travail à la mort de l'employeur (*« La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis »*). Cependant, exiger l'envoi d'une lettre de licenciement ne revient-il pas à fixer la date de la rupture du contrat de travail au moment de l'envoi, et, partant, à modifier le point de départ du préavis ?

2) Un entretien préalable ?

274- Le silence de la Cour de cassation. Dans l'arrêt du 26 septembre 2012, la Cour de cassation se borne à exiger des héritiers la notification du licenciement, mais n'évoque pas la question de l'entretien préalable. L'article 12 de la convention collective exige dans le cadre d'un licenciement « normal » la convocation du salarié à un entretien préalable. Mais s'agissant du décès de l'employeur, le doute subsiste, du fait du silence de la Cour de cassation. S'agit-il d'une volonté délibérée d'exonérer les héritiers de cette phase du licenciement ou tout simplement d'une inattention ? L'absence d'entretien préalable ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais peu aboutir à des dommages et intérêts. Dans ces conditions, et pour éviter une condamnation, la gestion en bon père de famille, ou plutôt la gestion raisonnable, pousse à un entretien préalable, afin d'éviter toute ambiguïté.

Ainsi donc, selon Guy-Patrice Quétant *« le décès du particulier employeur s'analyse plus comme une cause réelle et sérieuse de licenciement que comme une rupture dont les héritiers supporteraient uniquement la charge des indemnités ».* Il existe donc un réel remplacement de l'employeur personne physique par ses héritiers s'agissant de la procédure de licenciement.

---

[433] L. Drai, *Décès de l'employeur et auteur du licenciement,* JCP S 2009, 1547.
[434] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11.365 : *Bull. civ.* 2011, V, n° 77.

Section II) Le remplacement du salarié

Le décès du salarié entraîne la rupture du contrat, ainsi que toutes les conséquences financières, qui lui sont attachées. Mais au-delà de ces conséquences, se pose la question de son remplacement.

275- Les conséquences financières du décès du salarié. Le décès du salarié nécessite de solder son « compte salaire ». Ses ayants droits demandent la liquidation de ses droits à la participation aux résultats (article D. 3324-39 du Code du travail), à son plan d'épargne pour la retraite (article R. 3334-4 2°). L'employeur doit solder le compte du salarié et verser à la succession le salaire restant dû, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité pour repos compensateur non pris et éventuellement l'indemnité compensatrice correspondant à la clôture d'un compte épargne - temps. Lorsque le décès survient pendant un préavis, l'indemnité de licenciement à laquelle avait éventuellement droit le salarié doit être versée. Quant au préavis, le décès du salarié n'a pas d'effet sur son indemnisation, qui lui reste acquise dans la mesure où il a été dispensé par l'employeur de l'effectuer[435].

276- Le devenir de la clause de non-concurrence. La jurisprudence a consacré le paiement de la contrepartie financière quel que soit le motif ou les circonstances de la rupture du contrat de travail : en cas de départ à la retraite ou en pré-retraite, lors de la démission, du licenciement pour motif économique ou personnel, sans cause réelle et sérieuse, à l'occasion de la rupture de la période d'essai, pour un licenciement pour faute grave etc… Un des rares cas dans lesquels la contrepartie financière n'est pas exigée est le décès du salarié, comme l'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt en date du 29 octobre 2008[436].

Cette solution parait opportune. En effet, le salarié décédé ne peut plus travailler et il est dès lors absurde de l'indemniser d'une quelconque restriction au libre exercice de son activité professionnelle (ce qui est le but de la contrepartie financière). La Cour de cassation fonde implicitement son raisonnement sur la cause du contrat. Ces dernières années, le caractère synallagmatique de la clause de non-concurrence avait été affirmé, notamment par les arrêts du 10 juillet 2002. L'obligation de non-concurrence dont est débiteur le salarié a pour cause l'obligation de l'employeur de verser une contrepartie financière, et vice-versa. Or, le décès du salarié fait disparaitre tout risque d'atteinte à sa liberté du travail et prive de cause l'obligation

[435] Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-41.764.
[436] Cass. soc., 29 oct. 2008, n° 07-43.093, FS-P, Sté Cima c/ Briand, vve Riaux : JurisData n° 2008-045597.

réciproque qu'avait l'employeur de lui verser la contrepartie financière dont l'objectif était de protéger la liberté du travail du salarié[437]. En conséquence, le versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence n'est pas dû en cas de décès du salarié.

Très souvent, le salarié ne travaille pas seul en entreprise, il est entouré de collègues sur lesquels sa disparition peut avoir des conséquences. Ces conséquences sont principalement liées à la nécessité de remplacer le salarié décédé, que l'on se place dans le cadre des relations individuelles ou collectives de travail.

§1) Le remplacement du salarié décédé dans le cadre des relations individuelles

La mort d'un salarié peut entrainer deux points épineux s'agissant de son remplacement : les congés payés et le cas du recours au contrat à durée déterminée.

A) Les congés payés

277- Fixation de l'ordre des départs. Selon l'article L.3141-14 du Code du travail, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur (s'il ne résulte pas des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages), en application de son pouvoir de direction. Afin de permettre aux salariés d'organiser leurs congés, l'article L.3141-16 dispose que *« sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ »*. Le législateur n'a pas précisé la notion de circonstances exceptionnelles, il faut donc se tourner vers la jurisprudence. Ainsi, des *« motifs de service ou d'organisation »*[438] peuvent par exemple constituer des circonstances exceptionnelles.

278- Le décès d'un salarié, circonstance exceptionnelle ? Mais que se passe-t-il si l'employeur demande au salarié sur le point de partir en congé de reporter ceux-ci afin de remplacer à l'étranger un salarié décédé ? C'est à cette question qu'a répondu la Cour de cassation dans un arrêt en date du 15 mai 2008[439]. En l'espèce, un salarié travaillant en Guinée Orientale devait, à l'issue de ses vacances, prendre le poste d'un collègue au Gabon. Mais peu avant son départ en vacances, et alors qu'il avait déjà réservé ses billets d'avion, l'employeur lui a demandé de reporter son départ en congés payés pour remplacer de façon anticipée son collègue décédé au Gabon.

---

[437] I. Beyneix, *La contrepartie financière n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié*, JCP S 2008, 1631.
[438] Cass. soc., 26 juin 1969 : *Bull. civ.* 1969, V, n° 445.
[439] Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-44.354 (n° 974 F-D), Colombet c/Société Sogea Satom, RJS 7/08, n° 797.

Devant le refus du salarié, l'employeur le licencie. Le salarié, estimant son licenciement sans cause réelle et sérieuse, saisit alors la juridiction prud'homale.
La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir décidé que le refus du salarié constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, le décès du salarié qu'il devait remplacer constituait une circonstance exceptionnelle au sens de l'article L. 3141-16 du Code du travail. Le fait que le salarié ait déjà réservé son billet d'avion n'est pas suffisant pour justifier son refus, sachant qu'il aurait pu obtenir de son employeur le dédommagement des frais engagés.
L'ordre des congés payés est un premier exemple du remplacement du salarié décédé. Il en est un autre s'agissant du contrat à durée déterminée.

B) Le recours au contrat à durée déterminée

279- Fin du terme du CDD. Afin de limiter les abus, l'article L. 1242-2 du Code du travail dresse une liste des cas de recours au contrat à durée déterminée (CDD), liste précisée par la jurisprudence. Par exemple, la nécessité de pourvoir provisoirement à l'absence d'un des directeurs de laboratoire associé décédé ne relève pas des cas de recours au contrat à durée déterminée autorisés par l'article L.1242-2[440]. La liste de l'article L. 1242-2 autorise notamment le recours au CDD pour le remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas précis, le CDD peut ne pas comporter de terme précis. Le retour du salarié remplacé met fin au contrat. Il en est de même s'il ne reprend pas son poste. C'est ainsi que la cessation d'activité[441], le licenciement pour motif économique[442] du salarié remplacé, ou la demande de liquidation de ses droits à la retraite mettent fin au CDD[443]. Le CDD subsiste tant que le contrat du salarié remplacé n'est pas rompu, mais à la rupture du contrat du salarié remplacé, le CDD doit cesser, sous peine de le voir se transformer en contrat à durée indéterminée (CDI).

280- Le décès du salarié remplacé. Mais que se passe-t-il si le salarié remplacé décède ? Selon toute vraisemblance, il ne reprendra pas son poste et le CDD qui le remplace n'a pas vocation à perdurer. Mais se pose alors la question du délai de l'information du décès du salarié remplacé au salarié remplaçant, l'épée de Damoclès étant pour l'employeur la requalification du CDD en CDI. C'est en l'espèce ce que demandait le salarié remplaçant dans un arrêt du 4 février 2009[444], au prétexte que l'employeur ne l'avait informé du décès du salarié qu'il remplaçait que le mardi (le

[440] Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-44.268.
[441] Cass. soc., 30 janv. 2002 : JurisData n° 2002-012926 ; RJS 2002, n° 402.
[442] Cass. soc., 20 avr. 2005 : JurisData n° 2005-028181 ; JCP S 2005, 1294, note F. Bousez ; *Bull. civ.* 2005, V, n° 146.
[443] Cass. soc., 17 déc. 1997 : JurisData n° 1997-005223 ; TPS 1998, comm. 69, note P.-Y. Verkindt ; *Bull. civ.* 1997, V, n° 447.
[444] Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-42.954, FS-P+B, Quagliaroli c/ Institut de gestion sociale des Armées (IGESA) : JurisData n° 2009-046865.

salarié remplaçant se trouvant ce jour-là en arrêt maladie) alors que le décès était intervenu le vendredi précédent. La Cour de cassation énonce qu' *« eu égard la circonstance de l'absence à son poste de travail, du salarié remplaçant, l'employeur lui avait notifié dans un délai raisonnable le décès du salarié de sorte que la relation contractuelle ne s'était pas poursuivie après l'échéance du terme du contrat »*. Si le dépassement du terme du CDD est incontestable, un *« délai raisonnable »* est accordé à l'employeur[445].
Le juge tient ici compte des circonstances particulières tenant d'une part au décès du salarié remplacé et d'autre part à l'absence du salarié remplaçant, pour décider que le CDD ne s'est pas poursuivi au-delà du terme (même s'il ne comportait pas de terme précis, le terme était la rupture du contrat du salarié remplacé). Cette solution semble opportune en l'absence d'abus de la part de l'employeur. En effet, il eut été sévère de faire supporter à l'employeur une « double peine » : décès d'un de ses salariés et requalification automatique d'un CDD en CDI pour dépassement de deux jours ouvrés (surtout si le salarié remplaçant ne lui donnait pas entière satisfaction).

Le remplacement du salarié décédé se pose dans le cadre des relations individuelles de travail mais également des relations collectives de travail.

§2) Le remplacement du salarié décédé dans le cadre des relations collectives

Les représentants du personnel et délégués syndicaux ne sont pas immortels et il arrive qu'ils décèdent en cours de mandat. Dès lors quelles en sont les conséquences ?

A) Le décès, terme prématuré du mandat

281- Un terme prévu par le Code du travail. Les articles L. 2314-26 (pour les délégués du personnel), L. 2324-24 (pour les membres du comité d'entreprise) énoncent les cas de cessation prématurée des fonctions des représentants du personnel. Ces cas sont la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible et enfin le décès. Le décès est la forme ultime de cessation du mandat, car il entraine « fatalement » la perte des conditions requises pour être éligible et la rupture du contrat de travail. Se pose alors la question du remplacement du représentant du personnel décédé.

B) Le remplacement du représentant du personnel décédé

282- Modalités du remplacement. L'instauration d'un système de suppléance vise à assurer la

[445] F. Bousez, *Décès du salarié remplacé : information du remplaçant dans un délai raisonnable*, JCP S 2009, 1250.

continuité de la représentation salariale élue[446]. L'objet du mandat du suppléant est le remplacement d'un titulaire en cas de cessation de ses fonctions pour l'une des causes indiquées par la loi ou lors de son absence momentanée pour une cause quelconque *(*articles L. 2314-30 et L. 2324-28*)*. Le remplacement commence de plein droit dès que survient le décès sans que le salarié en revendique le bénéfice ni qu'il incombe à l'employeur de le déclencher[447]. La règle de remplacement prévue par la loi étant impérative, le refus par le suppléant de remplacer le titulaire constitue une démission de son mandat[448] et ce, à effet immédiat.

283- Identification du remplaçant. Le remplaçant est celui premier élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. S'agissant des délégués du personnel, en l'absence de suppléant élu le remplacement sera assuré par le premier non élu présenté par ce syndicat sur la liste des titulaires ou à défaut celle des suppléants, et à défaut, le remplacement sera assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. S'agissant des membres du comité d'entreprise, en l'absence de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

284- Remplacement du remplaçant. Les articles L. 2314-26 et L. 2324-24 du Code du travail visant les représentants sans autre précision, le mandat du suppléant s'interrompt pour les mêmes causes que le mandat du titulaire. Mais le Code du travail n'envisage pas l'hypothèse du remplacement éventuel du suppléant devenu titulaire. Interrogée sur ce point, la Cour de cassation énonce que la loi n'ayant pas prévu le remplacement des délégués du personnel suppléants devenus titulaires en cours de mandat, seule une disposition spécifique d'une convention collective ou une disposition du protocole préélectoral peut prévoir un remplacement par appel aux candidats non élus[449].

Ainsi donc, le décès du salarié ou de l'employeur personne physique, au-delà de l'émotion qu'il cause dans l'entreprise et de ses conséquences pécuniaires, amène la question du remplacement ou du non remplacement du décédé. Quand le salarié décède dans un accident du travail ou suite à une maladie professionnelle, la responsabilité de l'employeur peut se trouver engagée. Il convient donc de se pencher sur les relations ambivalentes qu'entretiennent la mort et la responsabilité.

---

446 D. Fabre, *Suppléance : mode d'emploi,* JCP S 2013, 1213.
447 Cass. crim., 20 oct. 1976, n° 75-92.786.
448 Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418 : JurisData n° 1983-700886.
449 Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 05-43.940, F-D, Thibaud c/ SARL Résidence Les Iris : Juris-Data n° 2007-040687.

Chapitre II) La responsabilité

Au-delà de sa symbolique, la « responsabilité morbide » connait une influence non négligeable sur la politique des entreprises car elle les affecte financièrement et en terme d'image. Dans le domaine du droit social, la responsabilité de l'employeur en cas de mort peut s'établir sur deux plans différents. Tout d'abord, l'employeur peut être responsable civilement. Appliqué au droit de la protection sociale, cette responsabilité débouche sur la notion de faute inexcusable. Mais l'employeur peut également être responsable sur le plan pénal. Ces deux modes d'engagement de la responsabilité n'ont ni les mêmes modalités ni les mêmes buts. Nous étudierons leurs différences, sources de leur autonomie, avant de se pencher sur leur cohabitation s'agissant des accidents de travail ou maladies professionnelles mortels.

Section I) L'autonomie théorique des responsabilités sociales et pénales

La responsabilité sociale à travers la faute inexcusable et la responsabilité pénale à travers l'homicide involontaire sont des notions différentes dans leurs buts ainsi que dans leurs modes d'engagements. Les deux responsabilités ne sont pourtant autonomes que depuis peu.

§1) Deux notions différentes

Les deux responsabilités ne sont pas identiques. En effet, l'action en faute au pénal a pour objet de sanctionner pénalement le responsable d'un dommage tandis que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable a pour but d'obtenir une réparation complémentaire du préjudice. En outre, ces responsabilités ne répondent pas aux mêmes définitions ni aux mêmes critères.

A) Une responsabilité à visée indemnitaire : la faute inexcusable

285- La réparation des AT-MP. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle le droit commun est écarté au profit de la législation spéciale de la Sécurité sociale qui permet une réparation forfaitaire. En cas d'accident mortel, les ayants ont le droit à une indemnisation forfaitaire et ne peuvent pas condamner l'employeur ou un salarié de l'entreprise à réparer le préjudice. Cependant, en cas de faute inexcusable de l'employeur, les ayants droit peuvent obtenir une réparation plus complète versée par la Sécurité sociale qui récupèrera cette somme auprès de l'employeur.

286- Définition de la faute inexcusable. Traditionnellement la jurisprudence retenait une définition plutôt mesurée de la faute inexcusable. En effet, suite à un accident mortel (effondrement d'un immeuble en construction tuant plusieurs ouvriers), la Cour de cassation exige dans l'arrêt *Dame veuve Villa* du 15 juillet 1941 une *« faute d'une gravité exceptionnelle »*[450]. Cette définition servira de référence jusqu'en 2002, où par une série d'arrêts *Amiante* la Cour de cassation dégage le 28 février une nouvelle définition bien plus large de la faute inexcusable, à travers l'obligation de sécurité de résultat : *« Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »*[451].

287- Les caractères de la faute inexcusable. A la lecture des arrêts *Amiante*, on constate que leur apport essentiel consiste à atténuer la gravité que doit revêtir la faute inexcusable pour pouvoir être retenue. Avant 2002, la faute inexcusable devait être d'une exceptionnelle gravité ; après 2002, il n'est plus nécessaire qu'elle présente ce caractère[452]. La *« conscience du danger »* qui caractérise la faute inexcusable, est très large. Selon la Cour de cassation, l'employeur *« ne pouvait ignorer le danger »* ou *« ne pouvait pas ne pas en avoir conscience »* ou *« aurait dû »* en avoir conscience. Ainsi, le risque doit avoir été raisonnablement prévisible, par exemple lorsqu'il est anticipé par un avertissement du CHSCT, du médecin du travail, la survenance d'accidents identiques, ou lorsqu'une maladie est inscrite au tableau des maladies professionnelles etc… Certaines décisions établissent une présomption de conscience du danger, en cas de manquement à une obligation réglementaire de sécurité[453]. De même, la faute inexcusable est déduite lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il (ou un membre du CHSCT) avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé[454].

B) Une responsabilité à visée répressive : la responsabilité pénale

La responsabilité pénale est l'obligation de répondre des infractions commises et de subir la peine

---

450 « *Attendu que la faute inexcusable retenue par l'article 20 paragraphe 3 de la loi du 9 avril 1898, doit s'entendre d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragraphe 1er dudit article »* Cass. ch. Réunies, 15 juill. 1941 : JCP G 1941, II, 1705, note J. Mihura.

451 Cass. soc., 28 févr. 2002 : RJS 5/2002, n° 618 (6e et 7e esp.), 621, 622, 623, 626 et 629.

452 G. Vachet, *Faute inexcusable dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles,* SSL 2010, 1452.

453 Cass. 2e civ., 14 mars 2013, n° 11-27989, inédit.

454 C. trav., art. L. 4131-4.

prévue par le texte qui les réprime. Les deux grands domaines d'infractions pénales dans le cadre du travail sont la sécurité au travail et l'entrave aux institutions représentatives du personnel[455].

289- Atouts et inconvénients de l'action pénale. L'action pénale à l'encontre de l'employeur présente plusieurs atouts. Comme le souligne Laurent Gamet, outre le fait qu'elle peut s'avérer utile pour la reconnaissance d'une faute inexcusable (V. *infra* n° 303), *« l'action pénale revêt une portée symbolique très forte : les ayants droit d'un salarié décédé peuvent accorder une importance particulière à la stigmatisation du comportement de l'employeur. Le procès pénal répond alors à une nécessité psychologique, au besoin de clouer au pilori un responsable, dont la faute personnelle sera reconnue »*[456]. De plus, par cette même symbolique, l'action pénale peut exercer une pression suffisamment forte sur l'employeur afin que celui-ci prenne en compte ses manquements.

Cependant, l'action pénale à l'encontre de l'employeur présente également des défauts. Tout d'abord, le principe d'interprétation stricte des textes en matière pénale conduit le juge répressif à être plus rigoureux dans la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur. En outre, une relaxe au pénal affaiblit le dossier civil ou prud'homal du salarié, du fait de l'autorité de la décision pénale sur le civil. Enfin, engager une action pénale avant l'action civile entraine des délais supplémentaires.

1) L'étendue de la responsabilité de l'employeur

a) Personne physique et personne morale

L'irresponsabilité pénale des personnes morales a longtemps prévalu. Toutefois, de nombreux scandales financiers ont incité les rédacteurs du nouveau Code pénal à retenir la responsabilité pénale des personnes morales, responsabilité inscrite à l'article L. 121-2 du Code pénal[457]. Cette responsabilité peut ainsi concerner l'employeur lorsqu'il s'agit d'une société, d'une association etc… dès lors que l'infraction a été commise par un organe (conseil d'administration, directeur général, directoire, assemblée générale etc…) ou un représentant de celle-ci agissant pour son compte (la responsabilité de la personne morale ne peut donc pas être engagée si le décideur a agi pour son propre compte et dans son intérêt personnel)[458].

b) La délégation de pouvoirs

L'exonération de la responsabilité pénale de l'employeur demeure possible par le jeu de la

---

455 R. Salomon, A. Martinel, *Droit pénal social*, 2014, Economica.
456 L. Gamet, *Critique du droit pénal du travail*, Dr. soc. 2014, p. 446.
457 *« Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 et dans les cas prévus par la loi ou le règlement, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. »*
458 A. Coeuret, B. de Moucheron, *Le responsable en droit pénal du travail*, JCP S 2013, 1223.

délégation de pouvoirs[459]: échappe à sa responsabilité l'employeur qui apporte *« la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé investi par lui et pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect des dispositions en vigueur »*[460].

Cependant, l'article L. 4741-2 du Code du travail dispose que lorsqu'une des infractions énumérées à l'article L. 4741-1 du même code a été commise par un délégataire et a provoqué la mort, le juge peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur, si celui-ci a été cité à l'audience. En outre, la Cour de cassation est très rigoureuse quant à la mise en œuvre de la délégation. La jeunesse[461], ou la démultiplication des délégataires[462] neutralisent ainsi les effets de la délégation.

2) La faute de l'employeur

290- L'importance du lien de causalité. La loi du 10 juillet 2000 a modifié les dispositions de l'article L. 121-3 du Code pénal. S'agissant de la responsabilité des personnes physiques, il convient maintenant de distinguer selon qu'il existe un lien de causalité direct ou indirect entre la faute et le dommage. En cas de causalité indirecte, la faute exigée pour retenir la responsabilité pénale doit revêtir une certaine gravité. La faute simple (imprudence, maladresse) n'est plus suffisante, il faute spécifiée définie à l'alinéa 4 de l'article 121-3 est nécessaire pour engager la responsabilité. Certains observateurs ont pu critiquer une sorte de dépénalisation discrète, obtenue après des pressions exercés par les décideurs publics craignant que leur responsabilité pénale soit trop facilement recherchée en cas d'homicide involontaire. Cependant, les employeurs n'ont pas bénéficié de la clémence accordée aux décideurs publics, les juges ne se privant pas de qualifier une faute d'imprudence ou de négligence en faute caractérisée.

a) Lien de causalité direct entre faute et dommage

291- La faute d'imprudence ou de négligence. Selon la jurisprudence, la responsabilité pénale est encourue dès lors que se trouve caractérisée la violation d'un devoir général de prudence et de diligence qui se traduit par la violation d'une obligation générale de sécurité[463]. En outre, l'infraction peut être constituée sans qu'une disposition du Code du travail ou un règlement en

[459] A. Martinon, *L'irréductible responsabilité pénale de l'employeur ?*, JCP S 2011, 1062.
[460] Cass. crim., 26 oct. 2010, n° 10-80.414, F-D, Mme F., épse L. et a. : JurisData n° 2010-021961.
[461] Cass. crim., 8 déc. 2009, n° 09-82.183 : JurisData n° 2009-0500887 : *Bull. crim.* 2009, n° 210 ; JSL 2010, n° 274, 4, note J.-E. Tourreil.
[462] Cass. crim., 23 nov. 2004 : JurisData n° 2004-026043 ; *Bull. crim.* 2004, n° 295 ; RJS 2005, n° 330.
[463] Cass. crim., 31 mars 1965, *Bull. crim.*, 1965, n° 96.

matière de santé et de sécurité au travail n'aient été transgressé[464]. Pour les personnes morales, la faute simple d'imprudence engage leur responsabilité pénale, même dans l'hypothèse d'un lien indirect entre la faute et le dommage[465].

292- Le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement. La jurisprudence a clarifié la notion de règlement qui comprend les textes légaux et réglementaires mais ne concerne pas le règlement intérieur de l'entreprise[466]. Le manquement peut être simple ou délibéré, les obligations étant très nombreuses (on peut citer à titre d'exemple le défaut de formation du salarié et l'absence de consignes de sécurité données à ce dernier[467]). La différence dans l'engagement de la responsabilité pénale entre personne physique et personne morale trouve encore à s'illustrer, la chambre criminelle de la Cour de cassation ayant affirmé, quelque mois après l'adoption de la loi du 10 juillet 2000, que si la simple inobservation d'un règlement est insuffisante pour engager la responsabilité pénale des délégataires, elle peut permettre la condamnation pénale de la personne morale[468].

b) Lien de causalité indirect entre faute et dommage

L'alinéa 4 de l'article 121-3 du Code pénal prévoit l'engagement de la responsabilité des personnes physiques *« qui n'ont pas causé directement le dommage »*, en cas d'une violation *« de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement »*, ou de la commission d'une *« faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles* (les personnes physiques) *ne pouvaient ignorer »*.

293- La violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement. Il existe une incrimination spécifique dans le Code pénal, réprimant le fait de causer la mort ou un préjudice corporel par une violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement[469]. S'agissant des personnes physiques, la loi du 10 juillet 2000 a érigé cette violation comme une des fautes qualifiées susceptibles d'engager leur responsabilité, lorsqu'il existe un lien indirect entre l'infraction et le dommage. Le juge doit alors mettre en évidence la volonté de l'agent de prendre un risque[470], mais cette volonté peut résulter d'un acte d'omission (par exemple le responsable d'un chantier décidant de laisser au dépôt le matériel de blindage d'une tranchée, dont

[464] Cass. crim., 18 oct. 1977, Bull. crim., 1977, n° 305 ; D. 1978, p. 772, note Benoît.
[465] Cass. crim., 29 janv. 2008, n° 06-86.481.
[466] Cass. crim., 15 janv. 1955, *Bull. crim.*, 1955, n° 24.
[467] Cass. crim., 6 nov. 2007, *Bull. crim.*, 2007, n° 265 ; RJS 2008, n° 298.
[468] Cass. crim., 24 oct. 2000, *Bull. crim.*, 2000, n° 308.
[469] C. pén., art. 222-20.
[470] Cass. crim., 23 nov. 2010, n° 09-85.152.

l'installation était prescrite par un texte réglementaire, occasionnant un accident mortel[471]).

294- La faute caractérisée. En cas de lien indirect entre le dommage et la faute, cette dernière doit présenter une certaine gravité : exposer autrui à un risque d'une particulière gravité que l'auteur de la faute ne pouvait ignorer. La jurisprudence a précisé la notion de faute caractérisée. Les juges retiennent, la seule violation par l'employeur d'une règle de sécurité prévue par la loi ou un règlement. Très souvent la faute retenue est l'absence de formation en matière de sécurité, doublée d'un défaut d'information. La faute peut également résulter de l'insuffisance d'équipement, ou l'utilisation d'un procédé inapproprié et dangereux (il est en ainsi de l'utilisation d'une trémie dépourvue de protection occasionnant la mort d'un ouvrier[472]).

Même si la faute inexcusable et la responsabilité pénale ne peuvent être mises sur le même plan, ces deux notions ont entretenu des liens plus qu'étroits, liens que le législateur a fini par rompre, même si les deux notions peuvent encore s'influencer.

§2) Une évolution législative et jurisprudentielle

Si la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne relève pas de la matière pénale au sens de l'article 6§1 de la CESDH[473], une ancienne théorie jurisprudentielle a dégagé un principe d'identité des fautes civiles et pénales, liant la responsabilité pénale et la faute inexcusable. Le législateur a mis un terme à cette jurisprudence avec la loi du 10 juillet 2000.

A) L'état antérieur du droit

Deux éléments liaient la responsabilité pénale et la faute inexcusable : l'identité des fautes civiles et pénales et l'autorité de la chose jugée au pénal.

1) L'identité des fautes civiles et pénales

295- Un principe. Dégagé en 1912 par la Cour de cassation dans l'arrêt *Brochet et Descamps* [474], ce principe signifiait qu'une faute d'imprudence pouvait constituer un délit d'homicide ou de blessures involontaires et engager en même temps la responsabilité civile de son auteur. Mais cette identité de cause juridique entre l'action publique et l'action civile avait pour conséquence l'application de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal. La reconnaissance d'une imprudence

471 Cass. crim., 12 sept. 2000, n° 99-88.011, *Bull. crim.,* 2000, n° 268.
472 Cass. crim., 22 juin 2004, n° 03-85.272, Inédit.
473 Cass. 2e civ., 6 avr. 2004 : RJS 6/2004, n° 755.
474 Cass. civ. 18 déc. 1912 : S. 1914, 1, 249 ; DP 1915, 1, 17.

pénale signifiait l'existence d'une imprudence civile et, à l'opposé, l'absence d'imprudence pénale interdisait de caractériser une faute civile. Pour permettre aux victimes et à leurs ayants droit d'obtenir réparation, le juge pénal reconnaissait une faute pénale, même minime, que certains qualifiaient de « poussière de faute ». Ces fautes permettaient d'engager la responsabilité pénale, puis quasi délictuelle du prévenu[475].

296- Application au droit social. Le même problème se posait par rapport au droit de la sécurité sociale. Cette règle fonctionnait, selon certains auteurs, à sens unique, c'est-à-dire en faveur de l'employeur puisque sa relaxe au pénal permettait d'écarter l'existence de la faute inexcusable, alors que sa faute pénale d'imprudence n'était pas en soi suffisante pour établir le degré de gravité exigé pour caractériser la faute inexcusable. En effet, le comportement à l'origine de la faute inexcusable motivant souvent des poursuites pénales, les pouvoirs de la juridiction de sécurité sociale sont par conséquents influencés par la condamnation ou la relaxe au pénal.

2) L'autorité absolue de la chose jugée au pénal

Ce principe était appliqué avec rigueur par la Cour de cassation ce qui lui conférait une double influence.

297- Conséquences d'une condamnation pénale. La Cour de cassation considérait que la condamnation d'un chef d'entreprise poursuivi pour homicide ou blessures involontaires et infraction aux règles de sécurité au travail établissait chez lui la conscience du danger[476], caractérisant la faute inexcusable.

298- Conséquences d'une relaxe. A l'opposé, la Cour de cassation considérait que la décision de relaxe du juge correctionnel s'opposait de manière absolue à ce que soit retenue une faute contre le chef d'entreprise, excluant la qualification de faute inexcusable[477]. Cependant la relaxe ne faisait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable déduite de faits distincts, même si ceux-ci sont très proches (la relaxe intervenant à propos de l'absence de du capot protecteur d'une scie, mais la faute inexcusable étant retenue pour l'inefficacité de la protection du capot[478]).

299- Défauts du système. Outre, la faiblesse juridique du raisonnement, ce système pouvait se révéler injuste. En effet, en cas de relaxe, la victime (ou ses ayants droit) qui s'était constituée partie civile était privée d'une indemnisation devant la juridiction de sécurité sociale. A l'opposé la victime qui ne s'était pas portée partie civile (peut-être en raison d'un préjudice moins grave)

---

475 P. Morvan, *Droit de la protection sociale,* Lexinexis, 6e éd. 2013, p. 194.
476 Cass. soc., 12 oct. 1988 : *Bull. civ.* 1998, V, n° 481.
477 Cass. soc., 3 déc. 1975 : *Bull. civ.* 1975, V, n° 588.
478 Cass. soc., 4 juill. 1984 : *Bull. civ.* 1984, V, n° 292.

disposait d'un recours intégral. Il fallait donc réformer ce système.

A) Le Droit positif

1) La loi du 10 juillet 2000 et ses conséquences

a) Conséquences substantielles

300- L'article 4-1 du Code de procédure pénale. La loi du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels[479] a introduit à un article 4-1 dans le Code procédure pénale : *« L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du code de procédure pénale ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir réparation d'un dommage […] en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie ».* Ainsi donc, depuis ce moment, *« la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable »*[480].

b) Conséquences procédurales

301- « Le criminel tient le civil en l'état ». L'autorité du criminel sur le civil s'accompagne de la règle du sursis à statuer formulée à l'article 4 alinéa 2 du Code de procédure pénale : *« il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement ».* Il s'agit de la règle procédurale selon laquelle *« le criminel tient le civil en l'état ».* La loi du 5 mars 2007 formule une exception au sursis à statuer, lorsque la prétention formulée devant le juge civil n'a pas pour objet d'obtenir la réparation du dommage causé par l'infraction. Cependant cette exception ne peut s'appliquer à l'action en reconnaissance de la faute inexcusable, le but d'une telle action étant la réparation du dommage.

302- L'exception s'agissant de la juridiction de la sécurité sociale. Dans un arrêt du 15 mars 2012, les ayants droit de la victime entendaient obtenir une réparation améliorée en faisant reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Mais comme parallèlement l'action publique avait été mise en mouvement, l'employeur sollicitait le sursis à statuer en application du Code de procédure pénale. Il s'agissait simplement pour lui de retarder le moment de la condamnation civile car la faute inexcusable était certaine en présence de dispositifs de sécurité jugés insuffisants.

La Cour écarte dans le premier moyen le sursis à statuer en s'appuyant sur la dualité des fautes

---

[479] Loi n° 2000-647, 10 juill. 2000, *tendant à préciser la définition des délits non intentionnels*, JO n°159, 11 juill. 2000, p. 10484, texte n° 7.

[480] Cass. 2e civ., 16 févr. 2012, n° 11-12.143, F-P+B, Sté Saint-François la Belle Montagne, anciennement dénommée SA Saglat c/ M. J. et a. : JurisData n° 2012-002065.

pénale et inexcusable. En effet, le juge social dispose d'une entière liberté de qualification de la faute inexcusable. La juridiction de Sécurité sociale n'est plus liée par la détermination des faits et de la cause exacte de l'accident, telle qu'appréciée par la juridiction répressive[481]. Les raisons de la règle de l'autorité du criminel sur le civil disparaissent avec l'autonomie des appréciations et des qualifications. Son corollaire, c'est-à-dire le sursis à statuer, est fort logiquement écarté par la cour. C'est ainsi que la Cour de cassation énonce que *« la faute pénale non intentionnelle, au sens des dispositions de l'article 121-3 du Code pénal, est dissociée de la faute inexcusable au sens des dispositions de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale. Il appartient dès lors à la juridiction de sécurité sociale de rechercher si les éléments du dossier permettent de retenir la faute inexcusable de l'employeur, laquelle s'apprécie de façon distincte des éléments constitutifs de l'infraction d'homicide involontaire »*[482].

2) Une autonomie incomplète

303- Une autonomie à sens unique ? Il n'en demeure pas moins que le principe de l'autorité absolue de la chose jugée au pénal n'est neutralisé que dans l'hypothèse où une juridiction répressive a reconnu l'absence de faute non intentionnelle, donc en cas de relaxe de l'auteur prétendu d'une faute quasi délictuelle ou inexcusable[483]. A contrario, le principe conserve sa pleine vigueur en cas de condamnation pénale[484]. En outre, l'article 4-1 du Code de procédure pénale énonce que l'absence de faute pénale non intentionnelle « ne fait pas obstacle » à la reconnaissance de la faute inexcusable, il s'agit donc d'une possibilité et non d'une obligation. Ainsi donc, rien n'oblige le juge social saisi en second de ne pas suivre l'avis de la juridiction pénale ayant conclu à l'innocence du mis en cause. Les éventuelles enquêtes effectuées lors de la phase d'instruction peuvent alors exercer une influence déterminante sur le juge social (même si de toute façon, même en l'absence de poursuites pénales, le droit à la vie impose à l'Etat de mener d'office une enquête effective en cas d'accident du travail mortel, selon la CEDH [485]).

Si les deux notions sont en théorie autonomes, il subsiste des liens d'influence. Qu'en est-il de la cohabitation de ces deux notions s'agissant des atteintes mortelles ?

Section II) L'autonomie pratique des responsabilités sociales et pénales

[481] D. Asquinazi-Bailleux, *Faute pénale non intentionnelle et faute inexcusable*, JCP S 2012, 1278.
[482] Cass. 2e civ., 15 mars 2012, n° 10-15.503, F-P+B, SAS Renault c/ M. G. et a. : JurisData n° 2012-004183.
[483] G. Vachet, *Faute inexcusable de l'employeur en dépit de l'absence de faute pénale*, JCP S 2012, 1453.
[484] Cass. 2e civ., 12 mai 2010, n° 08-21.991 : JurisData n° 2010-005980.
[485] CEDH, ancienne sect. IV, 9 mai 2006, n° 60255/00, Pereira Henriques c/ Luxembourg.

Les deux responsabilités de l'employeur coexistent en cas d'atteintes physiques mortelles comme en cas d'atteintes psychologiques mortelles.

§1) Responsabilité en cas d'atteintes physiques mortelles

A côté des atteintes physiques « traditionnelles », la question de la responsabilité de l'employeur dans le cadre des décès engendrés par l'amiante se pose.

A) Atteintes physiques « traditionnelles »

1) Faute inexcusable

L'employeur est susceptible de se voir reprocher une faute inexcusable dans une grande diversité de cas, par exemple lorsqu'il n'a pas respecté les dispositions du Code du travail (comme lorsque les mesures de protection mises en œuvre au niveau de la baie de l'appartement à partir de laquelle le salarié a fait une chute mortelle n'étaient pas conformes aux dispositions du Code du travail relatives aux ouvertures d'une construction donnant sur le vide)[486].

a) La faute inexcusable ayant « seulement » concourue au dommage

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser le degré d'implication de l'employeur dans le dommage mortel. Ainsi, il n'est pas nécessaire que la faute de l'employeur soit la cause déterminante du dommage, la faute inexcusable peut être retenue dès lors qu'elle a simplement concourue au dommage[487].

303- Faute inexcusable et tabagisme. Appliqué à un cas mortel, cela signifie par exemple que la faute inexcusable de l'employeur est retenue dans le décès, des suites d'un cancer du poumon, d'un salarié exposé aux rayonnements ionisants tout au long de sa carrière, et ce malgré son tabagisme. Si le tabagisme a pu concourir à la maladie, l'exposition aux rayonnements ionisants présentait également un lien de causalité suffisant. L'employeur ne pouvait en outre ignorer le danger résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants (existence du tableau de maladies professionnelles numéro 6 depuis 1931), et les mesures de sécurité prises par l'entreprise ne tendaient qu'à limiter le risque et ne pouvaient l'exclure[488].

[486] CA Versailles, 5 juill. 2012, n° 11/00408.
[487] Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.
[488] TASS Orléans, 27 août 2013, n° 0123/2012.

b) Faute inexcusable et co-emploi

Essentiellement utilisée lors des licenciements pour motif économique, la notion de co-emploi a été étendue récemment à la matière de la santé au travail. Dans un arrêt du 11 mai 2012, le TASS de Melun a retenu la faute inexcusable de la société Areva dans le décès par cancer-broncho pulmonaire d'un salarié d'une société nigériane ayant travaillé dans une usine de traitement de minerais d'uranium à proximité de la mine d'uranium d'Akokan[489].

304- La caractérisation du co-emploi et de la faute inexcusable. Le TASS a considéré que l'identité de l'actionnaire majoritaire, l'identité d'adresse entre l'établissement principal de l'une des sociétés et le siège social de l'autre, l'identité d'activité, l'exploitation d'un même site caractérisaient la poursuite, en concertation, simultanément, indivisiblement, et durablement d'une activité commune dans un intérêt commun, sous une autorité unique, et donc la situation de co-emploi entre la société nigériane Cominak et la société Areva. En outre, les critères de la faute inexcusable étaient réunis, la société Areva *« en professionnel averti exerçant dans le domaine du nucléaire »* ne pouvait pas ignorer le risque auquel le salarié était exposé, d'autant plus que ce dernier était exposé au radon et à l'uranium sans port de masque, ni protection, ni dosimètre.

305- Quelles conséquences ? La reconnaissance d'une telle faute inexcusable pourrait ouvrir la porte à la recherche de la responsabilité de sociétés mères occidentales opérant dans les pays du Sud. Ce jugement pourrait permettre, sous certaines conditions, *« les actions de travailleurs des pays du sud devant les tribunaux des pays du nord »*[490]. Cette décision est une pierre de plus à l'édifice de la protection des salariés expatriés[491], la Cour de cassation ayant reconnu quelque mois auparavant que l'obligation de sécurité de résultat les visait également[492].

2) Responsabilité pénale

a) La faute de la victime, cause d'exonération ?

L'employeur n'engage pas sa responsabilité pénale si la faute de la victime est la cause exclusive de l'accident. Toutefois, dès lors que la faute de la victime n'a que concourue à la réalisation du dommage, l'employeur est responsable.

306- Faute de la victime. L'employeur est ainsi responsable du décès d'un salarié par intoxication alors qu'il se trouvait dans une cuve à carburant pour la nettoyer. En effet, même si le salarié expérimenté avait conscience qu'il ne fallait pas descendre dans la cuve sans harnais de

[489] TASS Melun, 11 mai 2012, n° 10/00924.
[490] F. Champeaux, *La notion de co-employeur s'étend à la faute inexcusable*, SSL 2012 n° 1540, p. 13.
[491] A. Marcot, *L'obligation de sécurité de résultat vise aussi les salariés expatriés*, SSL 2012 n° 1521, p. 10.
[492] Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875 P+B+R,

sécurité et avait 2,01g d'alcool dans le sang, l'employeur aurait dû, d'une part, organiser des formations en matière de sécurité afin que les salariés demeurés à la surface assurent la surveillance nécessaire lors de l'opération de nettoyage, et d'autre part, mettre à la disposition de la victime un masque à gaz et veiller à ce que la réalisation de l'opération ne soit pas précipitée[493].

307- Compétence et expérience de la victime. De même, la compétence et l'expérience de la victime ne peuvent exonérer l'employeur de son obligation de veiller à la sécurité. Ainsi, l'expérience et la qualité de membre du CHSCT du salarié décédé alors qu'il procédait au nettoyage d'un silo à l'arrêt, n'empêchait pas le fait que l'employeur aurait dû prendre toutes les mesures nécessaires et donner les consignes utiles afin que le redémarrage du silo soit impossible dès lors que les salariés étaient exposés au risque du mécanisme[494].

b) La pluralité de responsables

Il peut arriver que plusieurs personnes soient reconnues responsables d'homicide involontaire, qu'il s'agisse de personnes morales ou physiques.

308- Gérant de droit et gérant de fait. C'est le cas par exemple lorsqu'un père, ancien gérant d'une société reprise par son fils, a été reconnu gérant de fait de la société et condamné avec son fils pour homicide involontaire. Il ressortait des éléments de fait qu'employé en qualité de directeur technique, il exerçait au sein de la société les pouvoirs d'un cogérant. En outre, il s'était lui-même occupé de la sécurité du chantier au cours duquel est survenu l'accident mortel, et il avait pris la décision de laisser au dépôt le matériel de blindage dont l'installation était prescrite par décret, la tranchée non blindée s'effondrant sur l'ouvrier qui y posait des tuyaux. La Cour de cassation précise à cette occasion que les gérants de droit ou de fait d'une même société peuvent été simultanément déclarés coupables d'homicide involontaire en cas de décès d'un salarié causé par un manquement à la réglementation[495].

309- La sous-traitance. En cas de sous-traitance, le délégataire de pouvoirs de la société donneuse d'ouvrage et le gérant de la société sous-traitante peuvent être poursuivis ensemble pour homicide involontaire. C'est le cas lorsqu'un salarié est employé par le sous-traitant sur un navire appartenant à une troisième entreprise et y fait une chute mortelle. Le gérant de la société sous-traitante fut condamné car la victime n'était équipée d'aucun équipement individuel de protection contre les chutes (la configuration des lieux ne rendant pas impossible un tel dispositif) et l'employeur aurait dû prendre toutes les mesures pour éviter le basculement du

493 Cass. crim., 27 juin 2000, n° 99-85.225.
494 Cass. crim., 30 mai 2000, n° 99-87.578.
495 Cass. crim., 12 sept. 2000, n° 99-88.011, *Bull. crim.* 2000, n° 268.

plancher.

S'agissant du délégataire de pouvoirs en matière de sécurité de la société donneuse d'ouvrage, la Cour de cassation relève que lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, l'obligation d'établir un procès-verbal (définissant les mesures de sécurité prises ou à prendre par chaque entreprise) s'impose à l'entreprise intervenante dans ses rapports avec ses sous-traitants, dès lors qu'elle y était-elle même soumise dans ses rapports avec l'entreprise utilisatrice. Or, la victime avait travaillé sur les installations montées par les salariés de l'entreprise donneuse d'ouvrage sans être informé des risques particuliers d'accident et des mesures de prévention à mettre en œuvre. Le délégataire de pouvoir, en ne prenant pas les mesures qui auraient permis d'éviter le dommage, a ainsi commis une faute caractérisée[496].

B) Le cas de l'amiante

Le caractère massif et généralisé de l'amiante, la mise en place d'un fond d'indemnisation… autant d'éléments influant sur la responsabilité de l'employeur.

1) Faute inexcusable

310- Avant les arrêts *Amiante.* La jurisprudence de la Cour de cassation a subi une forte évolution concernant la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en matière d'amiante. Dans un arrêt du 22 novembre 1990[497], la Cour de cassation avait considéré que l'absence de port d'un masque protecteur lors de travaux de calorifugeage à l'amiante avait été à l'origine de l'asbestose dont la victime était atteinte et constituait une faute inexcusable de l'employeur, qui ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié, l'asbestose et les travaux effectués par la victime étant inscrits au tableau des maladies professionnelles. Dans un autre arrêt du 3 décembre 1992[498], la Cour de cassation avait également jugé que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger qu'il faisait courir à son salarié en l'exposant sans protection aux poussières d'amiante.

Cependant, par un arrêt du 19 mai 1994[499], la Haute juridiction avait estimé qu'il n'y avait pas lieu de retenir la faute inexcusable de l'employeur au motif que, ce n'était qu'à partir de 1976 (soit après la cessation de l'exposition de la victime aux risques d'exposition) que la législation avait traduit la conscience et la prise en considération de la dangerosité *« d'une exposition aux produits composés simplement pour partie d'amiante et que l'employeur ne pouvait alors avoir conscience du risque*

[496] Cass. crim., 16 janv. 2001, n° 00-82.274, *Bull. crim.* 2001, n° 14.
[497] Cass. soc., 22 nov. 1990, n° 89-12970.
[498] Cass. soc., 3 déc. 1992, n° 90-19171, Besse c/ SNCF : Juris-Data n° 1992-003370.
[499] Cass. soc., 19 mai 1994, n° 92-14938, Huteau c/ Sté Air liquide : Juris-Data n° 1994-003171.

qu'entraînait une exposition épisodique à un produit qui ne contenait qu'une faible proportion d'amiante de 5 % ».

311- Les arrêts *Amiante.* La Cour de cassation, dans une série d'arrêts rendus le 28 février 2002 a modifié la nature de l'obligation de sécurité de l'employeur, qui était auparavant une obligation de moyens et qui est désormais considérée comme une obligation de résultat. La faute inexcusable de l'employeur devrait donc être automatiquement reconnue presque systématiquement lorsque la victime a participé à la "fabrication" ou à "l'utilisation" d'amiante par l'entreprise. La Cour de cassation semble en effet considérer qu'en cas de fabrication ou d'utilisation d'amiante, l'employeur est présumé avoir eu conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Un dernier exemple en date est la condamnation de la société Sanofi par la Cour d'appel de Paris le 5 juin 2014 pour faute inexcusable après la mort d'un ancien salarié des suites d'un cancer broncho-pulmonaire. Selon la CGT, 81 salariés de l'usine de Sanofi à Vitry ont été atteints de pathologies liées à l'amiante et au moins 20 en sont décédés depuis 1975. En outre, Sanofi a déjà été poursuivi à huit reprises et condamné huit fois pour le site de Vitry qui est désormais désamianté[500].

312- Articulation avec l'indemnisation par le FIVA. Par ailleurs, la Cour de cassation précise que l'acceptation par la victime ou ses ayants droit de l'offre du FIVA ne les empêche pas d'initier une action *« dans le seul but de faire reconnaitre la faute inexcusable de l'employeur »* (sans demander les indemnisation supplémentaires correspondantes), ou à se maintenir dans l'action en recherche de faute inexcusable qu'ils ont préalablement engagée et qui est reprise par le FIVA[501]. Cette solution, qui peut permettre d'obtenir auprès du FIVA un complément d'indemnisation sous forme d'une révision de l'offre initiale, s'applique également pour les marins[502].

2) Responsabilité pénale

a) <u>En France</u>

313- Une évolution vers la responsabilité pénale. En décembre 2005 la Cour de cassation a confirmé l'ordonnance de non-lieu rendue à la suite d'une information ouverte du chef d'homicides et blessures involontaires à la demande de quatre salariés exposés à l'amiante dans l'exercice de leur profession. La Cour de cassation estimait que *« les personnes mises en cause ont mis en place (...) des mesures répondant aux prescriptions légales et réglementaires, même de façon incomplète et tardive,*

[500] Libération, *Amiante : Sanofi condamné en appel pour « faute inexcusable » après le décès d'un salarié,* 5 juin 2014.
[501] Cass. avis, 13 nov. 2006, n° 0060011P, JCP S 2006, 1027, obs. G. Vachet.
[502] Cass. 2e civ., 22 sept. 2011, n° 09-15.756, FS-P+B+R, Mme G., épse L. et a. c/ SNCM et a. : JurisData n° 2011-019371.

notamment les mesures d'hygiène et de sécurité particulières qui résultaient des textes de 1977, d'où il ne peut leur être reproché une violation manifestement délibérée de ces prescriptions »[503].

Cependant, les mentalités évoluent peu à peu en France. Le 24 novembre 2009, la juge Bertella-Geffroy avait procédé à des mises en examen, dont celle de Joseph Cuvelier fils, dirigeant d'Eternit de 1971 à 1994. S'ensuit une longue procédure judiciaire. En décembre 2012 la Cour de cassation censure la décision de la chambre de l'instruction de la Cour d'appel de Paris annulant les mises en examen de la société Eternit et certains de ses directeurs d'usines des chefs d'empoisonnements, voies de fait ayant entraîné la mort, homicides et blessures involontaires. La chambre de l'instruction de la Cour d'appel de Paris avait annulé les mises en examen au motif que la période de prévention était indéterminée et ne lui permettait pas de connaître la date des faits reprochés et la législation applicable. Mais la Cour de cassation estime que la période au cours de laquelle les directeurs généraux de la société ont été en poste (entre 1971 et 1994) couvre les périodes au cours desquelles les salariés ont été mis en danger du fait de leur activité au contact de l'amiante[504].

314- Un procès pénal en 2015 ? La chambre de l'instruction de la Cour d'appel statuant sur renvoi a refusé, le 23 mai 2013, les demandes tendant à l'annulation des mises en examen des deux directeurs généraux successifs de la société Eternit au motif que *« les risques résultant d'une exposition prolongée à l'amiante étaient connus des dirigeants de la société Eternit qui n'ont pas pris toutes les dispositions pour empêcher les inconvénients liés à cette exposition, laquelle a engendré des maladies professionnelles et des décès »*. Le 12 décembre 2013, la chambre criminelle rejette les pourvois formés contre cette seconde décision et confirme les mises en examen[505]. La tenue d'un procès pénal en 2015 se dessine[506], la France pourrait alors suivre la voie de son voisin transalpin.

b) <u>A l'étranger</u>

315- De la prison ferme. En Italie, le procès d'Eternit a connu un grand retentissement. Eternit exploitait la plus grande mine d'amiante d'Europe de l'Ouest entre 1986 et 2003, près de la ville de Casale Monferrato. Le 10 décembre 2009 s'est ouvert à Turin le gigantesque (3000 morts, 6000 parties civiles, cinq années d'instruction, 220 000 pages de dossier[507]) procès de l'entreprise. A l'issue du procès le 13 février 2012, deux des dirigeants d'Eternit ont été condamnés à 16 ans de prison ferme, et à des millions d'euros d'indemnisation pour les victimes, Casale Monferrato et la

[503] Cass. crim., 15 nov. 2005, n° 04-85.441, Pierre X. et a. c/ Sté Sollac et a.
[504] Cass. crim., 26 juin 2012, n° 12-80.319, F-P+B, Assoc. ANDEVA et a. c/ Eternit et a.
[505] Cass. crim., 10 déc. 2013, n° 13-83.915, FS-D : JurisData n° 2013-02030.
[506] France 3 Bourgogne, *Eternit : le profil d'un procès de l'amiante au pénal se dessine à l'horizon 2015*, 27 mai 2014.
[507] F. Champeaux, *Gustizia*, SSL 2012 n°1526, p. 2.

province du Piémont. Verdict alourdi en appel avec 18 ans de prison pour le principal dirigeant à l'époque des faits Stephan Schmidheiny (le deuxième dirigeant étant décédé en cours d'instance). Les parties civiles ont obtenu 250 millions d'euros de dommages et intérêts, la ville de Casale Monferrato 31 millions (contre 25 millions en première instance) et la région du Piémont 20 millions. Les deux hommes étaient jugés en appel pour *« catastrophe sanitaire et environnementale permanente »* et *« infraction aux règles de la sécurité au travail »*. Stephan Schmidheiny a introduit un pourvoi en cassation qui sera examiné le 19 novembre 2014 par la *Corte Suprema di Cassazione.*

Mais la responsabilité de l'employeur peut également se retrouver engagée en cas d'atteintes psychologiques mortelles.

§2) Responsabilité en cas d'atteintes psychologiques mortelles

Cette responsabilité s'est développée depuis le début des années 2000, avec l'importance croissante des questions de santé mentale et les récentes affaires de suicide. La faute inexcusable et la responsabilité pénale de l'employeur peuvent être recherchées.

A) La faute inexcusable

La faute inexcusable de l'employeur a souvent été recherchée s'agissant des atteintes psychologiques mortelles. L'employeur est tenu de mettre en œuvre une politique de prévention notamment au regard des risques psychosociaux. L'émergence de la notion de *« harcèlement moral managérial »* dans des affaires de suicide fait peser sur l'employeur un risque nouveau et croissant[508]. Ainsi, les caractères de la faute inexcusable de l'employeur ne sont pas tout à fait les mêmes s'agissant des risques psychosociaux. Là encore, la faute inexcusable et la responsabilité pénale sont autonomes.

1) La reconnaissance de la faute inexcusable en matière d'atteintes psychologiques mortelles

315- Stress et malaise cardiaque. La Cour de cassation a reconnu la faute inexcusable s'agissant du stress au travail ayant occasionné un malaise cardiaque dans un arrêt du 8 novembre 2002[509]et a posé deux principes à cette occasion. Le premier est que *« l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes »*. La

[508] P. Adam, *La « figure » juridique du harcèlement moralmanagérial,* SSL 2011 n°1504, p. 108
[509] Cass. 2e civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855, F D : JurisData n° 2012-025037.

conscience du danger est ici retenue de façon extensive, en étant déduite de l'accroissement de la charge de travail du salarié sans qu'il soit exigé que l'employeur ait été alerté des risques encourus par le salarié. L'employeur est donc fautif en engageant une politique de réduction des coûts, conduisant l'entreprise à réduire le recours aux pigistes, avec pour conséquence que le salarié victime était amené à travailler plus de 70 heures par semaines.

Le deuxième principe est que *« l'obligation de sécurité de l'employeur ne peut qu'être générale et ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié »*. En d'autres termes, la conscience du danger auquel le stress expose les salariés est établie indépendamment de leur éventuelle susceptibilité particulière à ce risque[510]. L'absence de réaction du salarié (surement parce qu'il lui est difficile de s'opposer à la politique de l'employeur) ne vaut pas exonération de l'employeur. Mais ce principe soulève des difficultés, tenant au fait qu'il n'est pas exigé que l'employeur ait été alerté de l'état du stress du salarié pour voir sa faute inexcusable retenue. Cette solution peut s'avérer sévère quand on sait que l'employeur ne peut chercher à s'informer sur l'état de santé de ses salariés, sous peine de voir accuser de discrimination.

316- Stress et suicide. S'agissant du suicide, la détermination du lien de causalité est difficile (V. *supra* n°113 et s.). Une fois la qualification d'accident du travail retenue, la question de la faute inexcusable de l'employeur se pose. La Cour d'appel de Versailles a reconnu la faute inexcusable de la société *Renault* après le suicide d'un de ses salariés en raison d'une surcharge de travail génératrice de stress, et des pressions managériales[511]. La société ne pouvait ignorer les signes évidents d'un épuisement psychique dans les mois précédant le suicide. La Cour d'appel énumère un grand nombre de manquements de la hiérarchie : indifférence de l'entourage professionnel, refus de mettre en place un système d'évaluation des risques psychosociaux etc… Mais aucune mention d'un harcèlement moral n'est faite. Néanmoins, le sur-stress crée par les conditions d'emploi est mis en exergue dans la mesure où son identification aurait permis d'éviter l'acte irréparable[512]. La faute inexcusable de la société découle de deux fautes: d'une part des méthodes managériales pathogènes et nocives et d'autre part des lacunes dans la prévention (absence de dispositif d'évaluation de la charge de travail des salariés).

2) Un exemple d'autonomie entre faute inexcusable et responsabilité pénale

Dans un récent arrêt, le TASS des Yvelines statuant pour une troisième fois sur un cas de suicide

[510] J. Collona, V. Renaud-Personnic, *Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail,* JCP G 2013 n°4, p. 135.
[511] CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954, SA Renault c/ Mme T. : JurisData n° 2011-008975.
[512] D. Asquinazi-Bailleux, *« Maltraitance » managériale conduisant au suicide du salarié*, JCP S 2011, 1289.

chez Renault[513] a eu à se pencher sur l'influence du pénal sur la caractérisation de la faute inexcusable.

Ainsi, le pénal peut-il interférer sur la caractérisation de la faute inexcusable ? Selon le TASS, *«l'absence de faute pénale non intentionnelle déclarée par le juge répressif et* a fortiori *une décision de classement sans suite qui n'est pas une décision juridictionnelle définitive, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable en application de l'article L. 452-1 du CSS* ».Ainsi donc, la décision de classement sans suite du Parquet de Versailles qui a considéré *« les délits de harcèlement moral ou d'homicide involontaire insuffisamment caractérisés à l'encontre de la société Renault pour retenir la responsabilité pénale de celle-ci dans le décès de Raymond D. »*, n'interdit pas de rechercher si les critères de la faute inexcusable sont réunis par la propre faute de l'employeur mais également par celles des personnes subordonnées investies d'un pouvoir de direction, ce qui est particulièrement le cas dans ce dossier[514].

B) La responsabilité pénale

La responsabilité pénale de l'employeur pourrait également être engagée en cas d'atteintes psychologiques mortelles, notamment en cas de suicide. La mise en examen en juillet 2012 de Didier Lombard, ancien Président directeur général de France Telecom, pour harcèlement moral après le suicide d'une trentaine de salariés de l'entreprise au cours des années 2008 et 2009 rappelle que ce risque, s'il est faible, est bien réel[515]. Les poursuites pénales peuvent se fonder sur divers chefs d'accusation.

1) Les différents chefs d'accusation

317- Six possibles chefs d'accusation. Six chefs d'accusation pourraient être retenus contre l'employeur, en fonction des circonstances du suicide[516] : en cas d'harcèlement moral du salarié, si les agissements répétés de l'employeur ont eu pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié et sont susceptibles d'avoir porté atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (C. pén., art. 222-33-2) ; en cas de soumission d'un salarié dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur de l'infraction à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine (C. pén., art. 225-14) ; en cas de mise en danger du salarié, exposé à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou

513 TASS Yvelines, 27 juin 2013, n° 11-00983/V.
514 F. Champeaux, *Le déni de la surcharge de travail conduit à la faute inexcusable*, SSL 2013 n°1594, p. 10.
515 *Suicides à France Télécom : l'entreprise mise en examen pour harcèlement moral*, Le Monde, 4 juill. 2012.
516 N. Gacia, *La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié*, JCP S 2008, 1373.

de prudence imposée par la loi ou le règlement (C. pén., art. 223-1) ; en cas d'homicide involontaire par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement (C. pén., art. 221-6) ; en cas de provocation au suicide le salarié par tout moyen oral, écrit, gestuel en privé ou en public (C. pén., art. 223-13) ; enfin en cas de non-assistance au salarié en péril (C. pén., art. 223-6, al. 2).

2) Un risque limité

Toutefois, la recherche de l'élément intentionnel réduit le risque de caractérisation de l'infraction. S'agissant des infractions non intentionnelles, la mise en danger d'autrui et l'homicide involontaire, la caractérisation d'une faute d'imprudence, de négligence ou le manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement est exigé. Ainsi donc, *« la voie des poursuites sur le plan pénal apparaît quelque peu théorique. L'affaire « France Telecom », dont l'issue semble pour le moins incertaine, parait ainsi constituer l'exception qui confirme la règle d'une saisine de la justice civile lorsqu'une éventuelle faute de l'employeur a pu contribuer à la décision d'un salarié de mettre fin à ses jours »*[517].

Cependant dans un contexte de judiciarisation des risques psychosociaux une telle responsabilité n'est pas à négliger. Les employeurs ont donc tout intérêt à se doter d'une sérieuse politique de prévention des risques psychosociaux.

[517] P. Bonneau, *Suicide de salariés : quels risques juridiques pour l'employeur ?*, Business Les Echos, 6 mai 2013.

Conclusion

Il est difficile de parler d'une unité du droit social sur la mort pour la simple et bonne raison qu'il n'y a pas d'unité du droit social tout court. Le droit social regroupe une diversité de branches qui n'ont ni le même objet ni les mêmes référentiels. Cette diversité est reflétée par l'éclatement du contentieux social, décrié par de nombreux observateurs comme Pierre Joxe, qui dans son dernier ouvrage *« Soif de justice, au secours des juridictions sociales »*[518] propose la création d'un ordre de juridiction sociale. Sur ce modèle centralisé, la mise en place d'une « juridiction morbide » unique est-elle possible et souhaitable ? La réponse négative est justifiée d'un point de vue pratique mais surtout d'un point de vue intellectuel. En pratique, les sursis à statuer seraient trop nombreux. Plus encore, d'un point de vue intellectuel, deux arguments s'y opposent.

Tout d'abord, il n'existe pas d'unité du droit social s'agissant de la mort à cause de la notion elle-même qui est trop vaste et engage divers enjeux. On peut citer comme exemple la question de la responsabilité de l'employeur. S'il y a accident mortel, la responsabilité a le même objet - la mort du salarié- mais pas le même but ni les mêmes moyens pour y parvenir, selon qu'il s'agisse de la responsabilité pénale ou de la faute inexcusable.

En outre, et surtout, la mort n'est pas une problématique en soit en droit social, elle ne s'inscrit que dans la lutte contre les atteintes à la santé du salarié (dont elle n'est que la forme ultime) ou dans la politique des prestations sociales. Ainsi, on pourrait croire que le suicide est une problématique à part. Mais il n'existe que peu de différences entre la dépression et le suicide, la frontière du passage à l'acte, séparant la vie de la mort est pour ainsi dire bien mince. Il serait donc absurde de se focaliser sur le suicide en lui-même plutôt que de combattre toutes les atteintes.

Peu de notions du droit social visent spécifiquement la mort (suicide, enquête après décès, pension de réversion etc…). Si certains dispositifs sont propres à la mort, elle n'est souvent « que » la conséquence la plus dramatique d'une atteinte à la personne du salarié. Cette atteinte mortelle peut-être à cause de la simple malchance (par exemple la charge qui se décroche et tombe sur la tête et non sur le pied). Le droit social ne connait généralement pas de différences juridiques s'agissant de la mort : l'accident du travail sera toujours un accident du travail, la faute inexcusable sera engagée selon les mêmes modalités (une qualification pénale peut cependant être

[518] P. Joxe, *Soif de justice, au secours des juridictions sociales*, Fayard, 2014.

différente). Peut-être l'appréciation du juge peut changer, car en cas de mort un cap symbolique est franchi. En effet si les règles sont les mêmes, les faits de l'espèce ne le sont pas et la dimension psychologique est différente.

Toutefois, il peut exister sur certains points une unité du droit social, par sa complémentarité : nous retiendrons l'exemple de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie venant compléter le congé de solidarité familiale (même si l'objet n'est pas le même : l'allocation journalière vise tous les assurés sociaux, alors que le congé de solidarité vise les salariés). Le droit de la protection sociale vient ici au renfort du droit du travail.

Or, une unité et une coordination des diverses composantes du droit social sont nécessaires, car, comme l'illustre la devise des Montmirail, *« que trépasse si je faiblis »*[519], le droit social ne peut se permettre de faiblir sur cette question, sous peine de trépasser.

[519] J.M Poiré, *Les Visiteurs,* Gaumont, 1993.

Bibliographie

Ouvrages:

- **Ouvrages juridiques**

Individuels :

- E. Aubin, I. Savarit-Bourgeois, *Cimetières et opérations funéraires, Guide pratique,* Berger-Levrault, 6e éd., 2011.

- M. Assié-Seydoux, *L'audit de la protection sociale complémentaire dans l'entreprise*, Joly Editions, 2013.

- P. Burnel, *Travail à domicile et télétravail : droits et obligations de l'entreprise et du salarié*, Editions Liaisons, 2011.

- M. D'Allende, *La protection sociale complémentaire d'entreprise*, Coll. Lamy Axe Droit, 2012.

- **S. Ferrand**, *Les accidents du travail,* Gereso Edition, 2013.

- G. Hamelin, *Agir sur le stress et les violences au travail*, Dunod, 2012.

- X. Labée, *La condition juridique du corps humain avant la naissance et après la mort*, Presses universitaires de Lille, 1990.

- J. Ladjili-Mouchette, *Histoire juridique de la Méditerranée,* Publisud Editions, 2e éd., 2007.

- E. Lerminier, *Philosophie du droit,* Corpus des œuvres de philosophie en langue française, p.155.

- P. Malaurie, L. Aynès, *Droit Civil, Les Personnes,* Lextenso éditions, 5e éd., 2010.

- P. Morvan, *Droit de la protection sociale,* Lexisnexis, 6e éd. 2013.

- B. Péribère, *Le guide de la sécurité au travail : les outils du responsable,* Afnor éditions, 2013.

- J. Pradel, G. Corstens, G. Vermeulen, *Droit pénal européen*, Dalloz, 3e éd., 2009.

- R. Salomon, A. Martinel, *Droit pénal social*, Economica, 2014.

- B. Schmidlin, *Droit privé romain I : Origines et sources, Famille, Biens, Successions,* Université de Genève Faculté de Droit, 2008.

- B. Teyssié, *Droit civil, les personnes*, Lexinexis, 12e éd., 2010.

Collectifs :

- *Les risques professionnels et la santé au travail en questions*, dir. P. Coursier et S. Leplaideur, Lexinexis, 2013.

- *Dictionnaire des risques psychosociaux,* dir. P. Zawieja, F. Guarnieri, Editions du Seuil, févr. 2014.

- **Ouvrages Généraux**

- C. Bormans, *400 citations d'économies commentées et analysées,* Studyrama, 2011.

- N. Bourgoin, *Le suicide en prison*, L'Harmattan, «Logiques sociales», 1998.

- **B. Brenneur**, *Stress et souffrance au travail : un juge témoigne*, L'Harmattan, 2010.

- G. Clavandier, *Sociologie de la mort : Vivre et mourir dans la société contemporaine*, Armand Colin, 2009.

- N. Jounin, *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du batiment,* Editions La Découverte, 2008.

- J.M Keynes, *Essais sur la monnaie et l'économie,* 1930.

- M. Ledun, **B. Font le Bret**, *Pendant qu'ils comptent les morts : entretien avec un ancien salarié de France Télécom et une médecin psychiatre,* La Tengo Editions, 2010.

- Padmasanbhava, *Le livre des morts Tibétain - La grande libération par l'écoute dans les états intermédiaires*, Buchet-Castel, 2009.

- Y. Pailhès, *La perception du corps dans l'Antiquité méditerranéenne,* in *Le corps et la loi,* Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2010.

- J-B. Petit, *Recherches statistiques sur l'étiologie du suicide*, Paris, Rignoux, 1850.

- A. Van Gennep, *Les rites de passage : étude systématique des rites de la porte et du seuil, de l'hospitalité, de l'adoption, de la grossesse et de l'accouchement, de la naissance, de l'enfance, de la puberté, de l'initiation, de l'ordination, du couronnement, des fiançailles et du mariage, des funérailles, des saisons, etc*. Nourry, 1909.

Mélanges:

- *La mort et le droit,* dir. B.Py, Presses universitaires de Nancy, 2010.

Thèses:

- **N. Baillon-Wirtz**, *La famille et la mort*, préf. P. Crocq, Défrénois, Coll. De Thèses Doctorat et Notariat, 2006.

Revues:

- P. Adam, *La « figure » juridique du harcèlement moral managérial*, SSL 2011 n°1504, p. 108.

- D. Asquinazi-Bailleux :

- *Qualification d'accident du travail pour une tentative de suicide survenue au domicile et consécutive à des faits de harcèlement moral*, JCP S 2007, 1429.

- *Action successorale des ayants droit contre le FIVA*, JCP S 2008, 1380.

- *Congé de paternité, enfant né sans vie et responsabilité de la caisse pour information erronée*, JCP S 2009, 1020.

- *Aggravation de l'état de santé de a victime et réparation de préjudices complémentaires*, JCP S 2010, 1163.

- *« Maltraitance » managériale conduisant au suicide du salarié*, JCP S 2011, 1289.

- *Faute pénale non intentionnelle et faute inexcusable*, JCP S 2012, 1278.

- *Rente de concubin : application dans le temps*, JCP S 2013, 1243.

- B. Beignier, *Constat de la mort : le critère de la mort cérébrale*, JCP G, avril 1997, II 22830.

- I. Beyneix, *La contrepartie financière n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié*, JCP S 2008, 1631.

- **D. Boulmier**, *Congé de solidarité familiale et allocation d'accompagnement en fin de vie : des avancées, mais doit mieux faire !*, RDSS 2010, p. 720.

-F. Bousez :

- *Décès du salarié remplacé : information du remplaçant dans un délai raisonnable*, JCP S 2009, 1250.

- *Le préjudice d'anxiété : consécration et contours*, JCP G 2013, 1206

- A. Bousiges, *Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique*, Dr. soc. 1991, p. 279.

- M. Bruggeman :

- *Enfant sans vie : un congé de paternité sans « paternité » !*, Dr. fam. 2008, n°2, alerte 18.

- *Dons d'organes : nouvel avis éthique,* Dr. fam 2011, n°9, alerte 79.

- C. Byk, *Transplantation d'organes et droit : une greffe réussie ? Expérience française, contexte européen,* JCP G, juin 1997, I 4026.

- V. Caron, A-L. Dodet, *Le règlement intérieur peut-il interdire totalement la consommation d'alcool ?,* JCP E 2013, 1026

- D. Célice, *La chambre sociale n'a pas une juste vision de l'ampleur du contentieux en train de naitre, entretien*, SSL 2013, n°1599, p 13.

- F. Champeaux :

- *Gustizia*, SSL 2012 n°1526, p. 2.

- *La notion de co-employeur s'étend à la faute inexcusable*, SSL 2012 n° 1540, p. 13.

- *Le déni de la surcharge de travail conduit à la faute inexcusable*, SSL 2013 n°1594, p. 10.

- *Benchmark : le retour gagnant*, SSL 2014, n° 1620, p. 14.

- J. Collona, V. Renaud-Personnic, *Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail*, JCP G 2013 n°4, p. 135.

- A. Coeuret, B. de Moucheron, *Le responsable en droit pénal du travail*, JCP S 2013, 1223.

- P. Coursier, S. Leplaideur, *Risques professionnels : entre catégorisation et définition*, JCP S 2010, 1157.

- **P. Coursier**, *La réversion peut être due alors même que l'union n'est pas conforme aux exigences légales du mariage*, JCP S 2010, 1276.

- F. Dekeuwer-Defossez, *Rapport de synthèse : existe-t-il une définition unique et transversale de la notion de personne ?,* Droit de la famille n°9, sept 2012, dossier 11.

- L. Drai, *Décès de l'employeur et auteur du licenciement*, JCP S 2009, 1547

- D. Everaert-Dumont, *Droit de retrait et « devoir d'alerte »*, JCP S 2009, 1184.

- D. Fabre, *Suppléance : mode d'emploi*, JCP S 2013, 1213.

- P. Fadeuilhe, *Les recours à l'encontre du salarié décédé*, Dr. fam 2003 n°4, comm. 56.

- S. Fantoni-Quinon, C. Leborgne-Ingelaere, *L'impact des TIC sur la santé au travail*, JCP S 2013, 1452.

- F. Favennec-Héry, *L'obligation de sécurité du salarié*, Dr. soc. 2007, 687.

- E. Fille, *Se donner le moyen de réduire le risque*, SSL 2014, n° 1624, p. 11.

- N. Gacia, *La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié*, JCP S 2008, 1373.

- L. Gamet, *Critique du droit pénal du travail*, Dr. soc. 2014, p. 446.

- K. Garcia, Le droit du travail et la famille, Dr. soc., p.12.

- M. Gheza, *Essai de déconstruction juridique du droit à la mort*, RDSS 2008, p. 1071.

- P. de Goustine :

- *Le nouveau constat de la mort en cas d'utilisation du cadavre*, RDSS 1997, p. 524.

- *La détermination de la mort en droit positif*, RDSS 1990, 595.

- M. Grévy, *Les procédures d'urgence*, Dr. soc., 2011, p. 764.

- H. Guyot :

- *Le télétravail codifié*, JCP S 2012, 1204.

- *La voiture et le salarié*, JCP S 2014, 1078.

- B. Ines, *Reprise par les héritiers de l'action du salarié décédé en cours d'instance*, Dalloz act., 01 avr. 2014.

- B. Joly, *La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative*, Dr. soc. 2010, 258.

- T. Lahalle, *A propos du devoir d'abstention d'un membre d'équipage d'un avion*, JCP S 2010, 1256.

-C. Leborgne-Ingelaere, *Le préjudice moral futur d'un ayant droit d'une victime décédée des suites d'une maladie professionnelle liée à l'amiante*, JCP S 2006, 1571.

- B. Legros, *La nécéssaire réforme des procédures de contrôle des risques liées à la sécurité sur les lieux de travail*, JCP S 2010, 1110.

- L. Lerouge :

- *Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais*, RDT 2013.

- *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, Dr. soc. 2014.

-O. Levannier-Gouël, *Projet d'externalisation et RPS : un régime juridique encore à imaginer*, SSL 2014, n° 1624, p. 6.

- J.P. Lhernould, *Les droits sociaux des couples homosexuels*, Dr. soc. 2008, p. 712.

-D. Lochak, *La double peine des épouses de polygames*, Dr. soc., 2006, 1032.

-A. Marcot, *L'obligation de sécurité de résultat vise aussi les salariés expatriés*, SSL 2012 n° 1521, p. 10.

- R. Marié, *L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie*, JCP S 2010, 1111.

-A. Martinon, *L'irréductible responsabilité pénale de l'employeur ?*, JCP S 2011, 1062.

- V. Meimoun Hayat, *Le « forced ranking », une pratique illicite*, JCP S 2013, 1318.

- F. Melleray, *Nouvel élargissement de la notion d'accident de service*, Dr.. admin, 2010 n°4, comm. 60.

-M. Michel, *Le licenciement portant atteinte à l'exercice justifié du droit de retrait est sanctionné par la nullité*, RDT 2009, 167.

- L. Milet, *Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail*, Dr. soc. 2007, 836.

- **A-C. Monkam, E. Némorin**, *Le stagiaire en Angleterre et en France : quelle régulation ?*, SSL 2014, n°1621, p. 6.

- P. Morvan :

- *Présomption de vie de l'absent et versement de la pension de réversion*, JCP S 2005, 1381.

- *La mode des risques psychosociaux*, Dr. soc. 2013, 965.

- J. Mouly, *Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?,* JCP G 2010, 321.

- P-H. Mousseron, *Le lieu de travail, territoire de l'entreprise*, Dr. soc. 2007, p. 1110.

- S. Nicolet, *Affronter la délinquance en entreprise*, Les Cahiers du DRH 2011, n° 177.

- O. Obled, *Annulation d'une décision d'externalisation en raison de risques psychosociaux et industriels*, JCP S 2011, 1455.

- G. Pignarre, *Souffrance au travail et réparation des risques professionnels*, RDT 2010, p. 305

- I. Poirot-Mazères, *La loi n° 2010-2 du 5 janvier 2010 relative à la reconnaissance et à l'indemnisation des victimes des essais nucléaires français : enfin...?* RDSS 2010, 662.

- **E. Pouliquen**, *Pandémie grippale : un risque certain, à terme incertain*, Les Cahiers du DRH, 2008, 144.

- C. Puigelier, *Contrat de prestation de services ou contrat de travail : exercice de l'action en requalification par les ayants droit,* JCP S 2009, 1354.

-G- P. Quétant, *Décès du particulier employeur et sort du contrat de travail de l'employé de maison*, Defrénois 2013 n°1, p.23

- K. Roland, *Réflexions sur l'accident de trajet, l'accident du travail et l'accident de mission*, Dr. soc. 1992, p. 1019.

- Y. Saint-Jours, *Une création continue : l'accident de trajet*, JCP G 1972, 2478.

- J. Savatier, *Le retrait de situation dangereuse fondé sur l'insécurité du travail en zone urbaine*, Dr. soc. 2003, 805.

- P. Stoffel-Munck, *Le décès d'une vedette en cours de tournage n'est pas un cas de force majeure permettant de rompre l'engagement de son partenaire*, Communication commerce électronique 2003 n°5, comm. 51.

- T. Tauran :

- *La situation des ayants droit après le décès de l'assuré social*, Dr. soc., 2009, p. 859.

- *Identification des ayants droit et indemnisation de leur préjudice moral*, JCP S 2009, 1498.

- *A propos de l'articulation du Code de la sécurité sociale et du Code des assurances*, JCP S 2009, 1602.

- *Pas de préjudice moral pour l'enfant né après le décès de la victime d'une maladie professionnelle*, JCP S 2011, 1114.

- F. G. Trébulle :

- *À propos de la carence de l'État en matière d'amiante,* JCP G 2004 II 10098.

- *Alertes et expertise en matière de santé et d'environnement, les enjeux de la loi du 16 avril 2013*, Environnement 2013, étude 21.

- G. Vachet :

- *Pension de réversion et polygamie*, JCP S 2007, 1523.

- *Capital décès et mariage posthume*, JCP S 2007, 1524.

- *Faute inexcusable dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles*, SSL 2010, 1452.

- *Faute inexcusable de l'employeur en dépit de l'absence de faute pénale*, JCP S 2012, 1453.

- F. Vélot, *Quand la harcèlement conduit à une tentative de suicide*, SSL 2007, n° 1298, p. 10.

- P.Y Verkindt :

- *La mort en chemin*, RDSS 1998, p. 120.

- *Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle*, RDSS 2008, p.

1170.

- *Le bon fonctionnement du CHSCT dépend de la formation de ses membres*, entretien, SSL 2014, 1621, p. 3.

- Les Cahiers Lamy du CE, n° 97, Oct. 2001, p.26.

- *Sécurité des travailleurs sur les sites à risque industriel majeur*, JCP S 2006, 1366.

- *Conditions du droit de retrait non réunies : le salarié s'expose à une retenue sur salaire,* JCP S 2008, act. 661.

- *Pension de réversion pour les couples pacsés : la Halde publie deux rapports spéciaux*, JCP S 2010, 206.

- *Reconnaissance du harcèlement moral ascendant*, JCP S 2012, act. 33.

- *Les propositions de la CNAMTS pour réduire les accidents de trajet,* JCP S 2012, act. 483.

- *Suicide et travail : enjeux juridiques et prévention*, LSQ, vendredi 14 mars 2014, n° 16550.

Encyclopédies, Lexiques, Dictionnaires:

- *Dictionnaire de l'Académie Française,* Librairie Hachette, 8e éd., 1932.

- *Dictionnaire de philosophie,* G. Durozol, A. Roussel, Nathan, 2004.

- *Larousse médical*, Larousse, 2006.

- *Vocabulaire Juridique,* G. Cornu, PUF, 8e éd. 2007.

- *Dictionnaire historique de langue française*, dir. A. Rey, Le Robert, 2010.

Presse:

-AFP : *USA : déclaré mort, il se réveille avant son embaumement,* 28 févr. 2014.

-Cadre Et dirigeant magazine, *Le business de la mort en pleine expansion*, L. Clairmont, 1er nov. 2013.

-France 3 Bourgogne, *Eternit : le profil d'un procès de l'amiante au pénal se dessine à l'horizon 2015*, 27 mai 2014.

- Le Figaro, *L'incroyable facture du désamiantage de Jussieu*, A. Seres, 17 nov. 2011.

- Le Figaro Economie*, Nouvelle vague de suicides à Orange, la direction « vigilante »*, 19 mars 2014.

- Le Monde, *Suicides à France Télécom : l'entreprise mise en examen pour harcèlement moral*, 4 juill. 2012.

- Le Monde, *Amiante : La SNCF attaquée par 163 salariés pour « préjudice d'anxiété »*, 30 sept. 2013.

- **Les Echos Business**, *Suicide de salariés : quels risques juridiques pour l'employeur ?*, P. Bonneau, 6 mai 2013.

- Libération, *Funéraire : l'innovation en grande pompe,* B. Jullien, 17 sept. 2013.

- Libération, *Amiante : Sanofi condamné en appel pour « faute inexcusable » après le décès d'un salarié,* 5 juin 2014.

- Los Angeles Time, *Dead and Deader,* J. Mueller , 20 janv. 2008.

- Santé & Travail, *Le travail, bourreau du cœur,* n°75, juill. 2011.

Sites internet:

- Inrs.fr, *Travailleur temporaire, intérimaire : mettre en place toutes les conditions pour un travail en sécurité.*

- Latribune.fr., *Le marché du funéraire de plus en plus connecté... et promis à un bel avenir*, 27 oct. 2013.

- L'entreprise.com, *Le business de la mort est bien vivant,* E. Colombié, 28 oct. 2011.

- Mediapart Blogs, *La mort sans bruit de 552 accidentés du travail,* M. Hajdemberg.

- **metiersdufuneraire.fr.**, *L'évolution des métiers du funéraire,* Branche professionnelle des métiers du funéraire.

- lamortdanslart.com, *La Danse Macabre,* P. Pollefeys, *La Mort dans l'art.*

Rapports, Etudes:

- **CNAMTS**, *Rapport de gestion 2008*.

- **CNAMTS**, *Rapport de gestion 2012*.

- **CNAMTS**, *Le plan national d'actions coordonnées,* 2009-2012

- **CNAMTS**, Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel, *Livre Blanc : prévenir le risque trajet domicile-travail,* fév. 2012.

- **Conseil économique, social et environnemental**, *Suicide : plaidoyer pour une prévention active*, avis, fév. 2013

- **G. Dériot, J-P Godefroy**, rapport d'information n° 37 (2005-2006) : *« Le drame de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir »*, Sénat.

- **DGT**, *Synthèse des résultats de la campagne nationale de contrôle sur les risques routiers professionnels*, juill. 2012.

- **DIRECCTE Ile de France**, *Les accidents du travail graves et mortels survenus en 2010 en Ile-de-France.*

- **InVS**, *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles,* avril 2010.

- **Ministère des droits des femmes**, *Quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie*, 22 mai 2014.

Sondages:

- Sondage TNS Sofres/Logica, *Les Français et la mort,* 15/16 sept. 2010.

Littérature:

- F. Bacon, *De dignitate et augmentis scientiarum, The Advancement of Learning,* 1605.

- G. Flaubert, *Madame Bovary*, Editions Gallimard, 2001.

- G. František,. *« Autour de la peste noire au XIVe siècle en Bohême »,* Annales. Économies, Sociétés, Civilisations. Tome n°18, n° 4, 1963.

- E. Littré, *Œuvres complètes d'Hippocrate*, *volume 6 « De la nature de l'Homme »,* 1839.

- Molière, *Le Malade imaginaire.*

- G. de Maupassant, *Bel Ami*, Gallimard, 1973.

- A. Nothomb, *Stupeur et tremblements,* Albin Michel, 1999.

- Platon, *Apologie de Socrate,* GF Flammarion, 1997.

- Pythagore, *Les vers dorés XI,* traduction P.-C. Lévesque, in *Poètes Moralistes de la Grèce*, Garnier Frères, 1892.

- Sun Tzu, *L'art de la guerre,* Mille et nuits, 1997.

- Voltaire, *Commentaire sur le livre Des Délits et des Peines,* 1766, in Mélanges, bibl. de la Pléiade.

- E. Zola, *Germinal*, Folio Classique.

Index alphabétique

(Les chiffres renvoient aux numéros des paragraphes)

Absence, 23, 228.

ACAATA, 143.

Accident de mission, 51 et s.

Accident de service, 252.

Accidents de trajet, 52, 60 et s.

Accidents du travail, 39, 84, 114.

Accord collectif, 101.

Action en justice, 244 et s.

Agriculteurs, 231 et s.

Alcool, 70.

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, 192.

Amiante, 72 et s, 246 , 251, 310 et s.

ANI, 100, 109.

Artisans, 235.

Ascendants, 198 et s.

Assurance décès, 200 et s, 207, 212, 229, 230 et s.

Assurance veuvage, 211, 215, 233.

Autopsie, 123.

Ayants droit, 194 et s, 244 et s.

Benchmark, 94.

Beau-père, 238.

BTP, 40.

Cadres, 135.

Cancer, 77, 78, 91.

Capital décès, 128, 137.

Catastrophe industrielle, 85.

CDD, 279.

CHSCT, 44, 68, 86, 87, 101, 109, 174.

Circonstances exceptionnelles, 260, 278.

CISST, 86.

Clause de non-concurrence, 276.

Co-emploi, 304 et s.

Commerçants, 233.

Congé de solidarité familiale, 192, 241.

Congé pour évènements familiaux, 237 et s.

Congés payés, 277 et s.

Conjoint, 138 et s, 206 et s.

-séparation de corps, 210 et s.

-divorce, 210 et s.

CCN des salariés du particulier employeur, 262 et s.

Conventions de forfait-jour, 71.

Couples homosexuels, 216 et s.

CPAM, 115, 122 et s.

CRAM, 47.

Crémation, 24.

Cryogénisation, 17.

Décès,

-acte de, 22.

-certificat de, 22.

-particulier employeur, 261 et s.

-salarié, 275.

Délégués du personnel, 173.

Devoir d'abstention, 180.

Disparition, 23.

Droit à la vie, 25.

Droit d'alerte, 153 et s.
Droit de grève, 88, 178.
Droit de retrait, 170.
Electricité, 93.
Enfants, 139, 202.
Enfant sans vie, 201.
Epidémies, 58.
Euthanasie, 26.
Explosion, 84, 85.
Document unique, 44.
Famille, 191 et s.
Faute de la victime, 306.
Faute inexcusable, 244 et s, 285 et s.
FCAATA, 78, 82.
FIVA, 78, 83,94, 247, 312.
Forced ranking, 94.
Force majeure, 257 et s.
Formation, 43, 67.
Harcèlement, 104 et s.
Homicide involontaire, 250.
Immortalité, 17.
Italie, 315.
Japon, 94.
Licenciement, 268 et s.
Malaise cardiaque, 119 et s, 315.
Management, 98.
Mandats, 281 et s.
Mariage posthume, 207.
Marins, 230.
Médecin du travail, 172.
Menaces de mort, 126.
Meurtre, 40.
Mort :
-civile, 5.
-définition, 8 et s.
-économie, 18.
-étymologie, 6.
-histoire, 12 et s.
-moment, 10 et s.
-philosophie, 20.
-religion, 21.
-sémantique, 7.
-sociologie, 19.
NTIC, 99, 102.
Nucléaire, 87
Obligation de sécurité de résultat, 100, 186.
Obsèques, 24.
-allocation, 140, 223.
-délai, 140.
Orphelins, 202, 225, 230
Pandémie, 91.
PACS, 213 et s, 240.
Peine de mort, 26.
Pension de réversion, 206, 208, 211, 214, 217, 225 et s, 230 et s.
Petits enfants, 204.
Polygamie, 219 et s.
Préjudice d'anxiété, 142 et s.
Presqu'accident, 45.
Professions libérales, 236.
Protection sociale complémentaire, 129 et s.
Rayons ionisants, 92.
Régimes spéciaux, 229 et s.
Résiliation judiciaire, 253.
Rente, 138 et s.
Rente viagère, 198, 209, 212, 213.
Représentant du personnel, 282.
Respect du corps humain, 24.

Responsabilité pénale, 289 et s.

Risques chimiques, 90.

Risques biologiques, 91.

Royaume-Uni, 97.

RPS, 95.

Rupture d'anévrisme, 120 et s.

Rupture du contrat de travail, 261 et s.

SNCF, 229.

Sous-traitance, 309.

Stipulation pour autrui, 132 .

Stress, 96 et s, 315 et s.

Suicide, 19, 110 et s, 133, 231, 316 et s.

Suspension du contrat de travail, 118.

Tabagisme, 122, 303.

TASS, 248.

Télétravail, 54 et s, 99,102.

Temps de travail, 71, 102.

Transplantation d'organe, 9.

Violence, 104.

Table des Matières

Sommaire 3

Table des abréviations 4

Introduction 7

Section Préliminaire) La définition de la mort 10

§1) Le mot « mort » 10

§2) Evolution du rôle de la définition de la mort 11

§3) La détermination du moment de la mort 11

Section I) La mort à travers l'histoire 13

§1) La perception de la mort 13

§2) La lutte contre la mort 14

Section II) La mort à travers les sciences humaines 16

§1) Mort et économie 16

§2) Mort et sociologie 17

§3) Mort et philosophie 19

§4) Mort et religion 19

Section III) La mort à travers le droit 20

§1) La mort et le droit 20

§2) La Mort et le droit social 25

Partie I) De la vie à la mort 27

Titre I) Comprendre la mort 28

Chapitre I) Atteintes physiques mortelles 28

Section I) Situations mortelles au sein de l'entreprise. 30

§1) L'entreprise réelle 31

A) Diagnostic 31
1) Un risque réel 31
2) L'illustration du secteur du BTP 32
B) Remèdes 33
1) Agir sur la formation 33
2) Agir sur les contrôles. 34
§2) L'entreprise virtuelle 36
A) La mission 36
1) La mort en mission 36
2) L'interruption ou le détour. 37
B) Le télétravail. 38
1) Un risque mortel accru ? 39
2) Un risque mortel réduit 39
Section II) Trajets mortels 40
§1) Diagnostic 41
A) Le véhicule, principal responsable 41
B) Une prise de conscience des pouvoirs publics 42
§2) Remèdes 42
A) Agir au niveau de la tarification AT-MP 42
1) Les carences du dispositif actuel 42
2) Quelques pistes d'améliorations 43
B) Mettre en place une politique globale de prévention 44
1) Prévention au niveau des salariés 44
2) Prévention au niveau de l'employeur. 44
Section III) Substances mortelles 45
§1) L'amiante 46
A) Un drame 46

1) Les causes du drame 46
2) Les conséquences du drame 48
B) Une lutte 49
1) Interdiction progressive 49
2) Indemnisation des victimes. 50
§2) Les autres substances mortelles 50
A) Risques mortels collectifs. 51
1) Les catastrophes industrielles 51
2) Le risque nucléaire 52
B) Risques mortels individuels 54
1) Risques chimiques et biologiques. 54
2) Risques liés aux phénomènes physiques 56
Chapitre II) Atteintes psychologiques mortelles 58
Section I) Atteintes mortelles 60
§1) Le stress. 60
A) Causes 60
B) Prévention 62
§2) Le harcèlement et la violence. 63
A) Diversité des situations 64
B) Prévention 65
Section II) Conséquences mortelles 66
§1) Conséquences psychiques, la mort volontaire 66
A) Le suicide 66
B) Le lien entre le suicide et le travail 67
1) Une jurisprudence évolutive. 67
2) Les différents cas de figure. 68

§2) Conséquences physiologiques, la mort involontaire 70

A) La mort 70

B) Le lien entre la mort et le travail 71

Titre II) Anticiper la mort 74

Chapitre I) La mort prévisible 75

Section I) La prévoyance 75

§1) Les modalités de la couverture complémentaire décès 76

A) Les bénéficiaires 76

1) L'importance de la désignation des bénéficiaires 76

2) La désignation des bénéficiaires 76

B) Les exclusions 77

1) Exclusion légale 77

2) Exclusions conventionnelles 77

C) Le cas particulier des cadres 78

1) Principe 78

2) Sanction 79

§2) Les prestations de la couverture complémentaire décès 79

A) Le capital 79

1) Un capital évolutif 79

2) La nécessité d'une rédaction minutieuse 79

B) La rente 80

1) La rente du conjoint 80

2) La rente des enfants 80

C) Les garanties supplémentaires 80

1) Majoration pour décès accidentel 80

2) Garantie « double effet » 81

3) Allocation obsèques 81

Section II) La prévision 81

§1) Un préjudice consacré 82

A) Emergence et fondements du préjudice d'anxiété 82

1) L'impossible indemnisation du préjudice économique des bénéficiaires de l'ACAATA. 82

2) L'indemnisation du préjudice moral 82

B) Consolidation et précision du préjudice d'anxiété 83

1) Consolidation 83

2) Précision 83

§2) Un préjudice contesté 84

A) Une absence de contrôle de la preuve du préjudice d'anxiété 84

B) Un système injuste aux conséquences financières importantes 85

Chapitre II) La mort imminente 86

Section I) Le droit d'alerte 86

§1) Les titulaires du droit d'alerte 87

A) Le droit d'alerte individuel 87

1) La participation du salarié à la sécurité 87

2) L'articulation du droit d'alerte individuel avec le droit de retrait 88

B) Le droit d'alerte institutionnel 89

1) Exercé par une personne physique 89

a) Le médecin du travail 89

b) Le délégué du personnel 89

2) Exercé par une personne morale 89

§2) L'exercice du droit d'alerte 90

A) Un danger grave et imminent 90

B) La procédure 90

Section II) Le droit de retrait 91

§1) Notion 91

A) Définition 91

B) Droit de retrait et notions voisines 92

1) Droit de retrait et droit de grève 92

2) Droit de retrait et devoir d'abstention 93

§2) Exercice 94

A) Conditions 94

1) La bonne foi dans l'exercice du droit de retrait. 94

2) Pas de droit de retrait pendant un arrêt de travail 95

B) Conséquences 95

1) Absence de sanction 95

2) Sanction 96

Partie II) La vie après la mort 97

Titre I) La famille du mort 98

Chapitre I) La détermination de la famille 99

Section I) La famille par le sang 101

§1) Les ascendants 101

A) De restrictives conditions 101

1) La législation professionnelle 101

2) L'assurance décès 102

B) Un enfant en vie ? 102

1) Le congé de paternité dans le cas d'un enfant né sans vie 102

2) Processus de deuil versus raisonnement juridique 103

§2) Les descendants 103

A) Les enfants 103

1) Dans le cadre de la législation professionnelle 103
2) Dans le cadre de l'assurance décès 104
B) Les petits enfants 104
1) Existence du lien familial 104
2) Insuffisance du lien familial 104
Section II) Le partenaire de vie 105
§1) Les différentes formes de partenariat 105
A) Le partenaire de vie marié 105
1) Un grand nombre de prestations 105
2) Des précisions quant au régime 106
a) Le mariage posthume 106
b) Le conjoint séparé de corps ou divorcé 106
B) Le partenaire de vie hors mariage 107
1) Traitement commun 107
a) Accès à la prestation 107
b) Accès interdit à la prestation 108
2) Traitement différencié 108
§2) Les cas particuliers 108
A) Le partenaire de vie de même sexe 108
1) L'arrivée du PACS 108
2) La loi du 17 mai 2013 109
B) Les partenaires de vie 110
1) Polygamie et droit international privé français. 110
2) Polygamie et droit social. 110
Chapitre II) Le devenir de la famille 111
Section I) L'aide 111

§1) L'aide financière 112

A) Régime général 112

1) Les modalités du droit à pension de réversion. 113

a) Conditions. 113

b) Montant 113

2) Pension de réversion et absence 114

B) Les autres régimes 114

1) Les régimes spéciaux 114

a) Le régime de la Société nationale des chemins de fer 115

b) Le régime des marins 115

2) Le régime agricole et le régime des indépendants 116

a) Le régime agricole 116

b) Le régime des indépendants 116

§2) L'aide extra financière 118

A) Le principe du congé pour événements familiaux 118

1) Un congé 118

2) Rémunéré 119

B) Les imperfections du congé pour évènements familiaux 119

1) Absence de coordination avec le congé de solidarité familiale 119

2) Absence de coordination avec l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie 120

Section II) L'action de la famille 120

§1) L'ouverture de l'action 121

A) Devant les juridictions judiciaires 121

1) Devant les juridictions de sécurité sociale 121

a) En cas de faute inexcusable 121

b) Articulation de l'action devant le TASS et devant le FIVA 122

2) Devant les autres juridictions 123
a) Juridictions civiles 123
b) Juridictions pénales 124
B) Devant les juridictions administratives 124
1) Action en responsabilité contre l'état 125
2) Action liée au décès du fonctionnaire 125
§2) La reprise de l'action 126
1) Une action liée au contrat de travail du salarié. 126
2) Le raisonnement de la Cour de Cassation 127
Titre II) L'entreprise du mort 129
Section Préliminaire) Mort et force majeure 129
Chapitre I) Le remplacement 132
Section I) Le remplacement de l'employeur ? 132
§1) La fin du contrat de travail suite au décès du particulier employeur 132
A) L'effacement des règles du Code du travail au profit de celles de la convention collective 132
1) Inapplication des règles du Code du travail 132
2) Application de la convention collective 133
§2) Le remplacement du défunt pour les règles applicables au licenciement 134
A) L'imputabilité aux héritiers de la rupture du contrat de travail 135
B) L'application par les héritiers des règles relatives au licenciement 135
1) La notification du licenciement 135
2) Un entretien préalable ? 136
Section II) Le remplacement du salarié 137
§1) Le remplacement du salarié décédé dans le cadre des relations individuelles 138
A) Les congés payés 138
B) Le recours au contrat à durée déterminée 139

§2) Le remplacement du salarié décédé dans le cadre des relations collectives 140

A) Le décès, terme prématuré du mandat 140

B) Le remplacement du représentant du personnel décédé 140

Chapitre II) La responsabilité 142

Section I) L'autonomie théorique des responsabilités sociales et pénales 142

§1) Deux notions différentes 142

A) Une responsabilité à visée indemnitaire : la faute inexcusable 142

B) Une responsabilité à visée répressive : la responsabilité pénale 143

1) L'étendue de la responsabilité de l'employeur 144

a) Personne physique et personne morale 144

b) La délégation de pouvoirs 144

2) La faute de l'employeur 145

a) Lien de causalité direct entre faute et dommage 145

b) Lien de causalité indirect entre faute et dommage 146

§2) Une évolution législative et jurisprudentielle 147

A) L'état antérieur du droit 147

1) L'identité des fautes civiles et pénales 147

2) L'autorité absolue de la chose jugée au pénal 148

A) Le Droit positif 149

1) La loi du 10 juillet 2000 et ses conséquences 149

a) Conséquences substantielles 149

b) Conséquences procédurales 149

2) Une autonomie incomplète 150

Section II) L'autonomie pratique des responsabilités sociales et pénales 150

§1) Responsabilité en cas d'atteintes physiques mortelles 151

A) Atteintes physiques « traditionnelles » 151

1) Faute inexcusable....151
a) La faute inexcusable ayant « seulement » concourue au dommage....151
b) Faute inexcusable et co-emploi....152
2) Responsabilité pénale....152
a) La faute de la victime, cause d'exonération ?....152
b) La pluralité de responsables....153
B) Le cas de l'amiante....154
1) Faute inexcusable....154
2) Responsabilité pénale....155
a) En France....155
b) A l'étranger....156
§2) Responsabilité en cas d'atteintes psychologiques mortelles....157
A) La faute inexcusable....157
1) La reconnaissance de la faute inexcusable en matière d'atteintes psychologiques mortelles157
2) Un exemple d'autonomie entre faute inexcusable et responsabilité pénale....158
B) La responsabilité pénale....159
1) Les différents chefs d'accusation....159
2) Un risque limité....160
Conclusion....161
Bibliographie....163
Index alphabétique....173